1991 1992

ANNUAL REPORT

The Employment Equity Program for Women in the New Brunswick Civil Service

Women's Directorate

RAPPORT ANNUEL

Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Direction générale de la condition féminine

New Nouveau Brunswick

93-02492/

1991-1992 Annual Report

Published by:
Women's Directorate
Department of Finance
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Canada

November 1992

Design Management:
Communications New Brunswick

Typesetting:
Queen's Printer for New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55048-932-1

ISSN 0835-491X

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 1991-1992

Publié par :
Direction générale de la condition féminine
Ministère des Finances
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

Novembre 1992

Services de design :
Communications Nouveau-Brunswick

Photocomposition :
Imprimeur de la Reine pour le Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55048-932-1

ISSN 0835-491X

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Think Recycling! Pensez à recycler!

The Employment Equity Program for Women in the New Brunswick Civil Service

1991-1992 Annual Report

Women's Directorate, Finance

Progress to March, 1992

Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel 1991-1992

Direction générale de la condition féminine, Finances

Situation au mois de mars 1992

Table of Contents

Acknowledgements

Preface

Employment Equity in the New Brunswick Civil Service Government Wide Progress between April 1, 1991 and March 31, 1992 10

I Overview 10
II Summary of Progress by Occupational Category 11
III Wage Gap Decreases as a Result of Pay Equity 14
IV Developmental Opportunities 17
V Employment Policies and Practices 18
VI Workers with Family Responsibilities 19
VII Highlights of Activities of Women's Directorate 20

Profile of Departments 27
Advanced Education and Labour 29
Agriculture 31
Economic Development and Tourism 33
Education 35
Environment 37
Finance 39
Fisheries & Aquaculture 41
Health & Community Services 43
Income Assistance 45
Justice 47
Municipalities, Culture and Housing 49
Natural Resources & Energy 51
Occupational Health & Safety Commission 53
Office of the Comptroller 55
Solicitor General 57
Supply & Services 59
Transportation 61

Table des matières

Remerciements

Avant-propos

L'égalité en matière d'emploi dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick Progrès accomplis dans l'ensemble de la fonction publique entre le 1er avril 1991 et le 31 mars 1992. 10

I Vue d'ensemble 10
II Résumé des progrès accomplis par catégorie professionnelle 11
III Diminution de l'écart salarial en raison de l'équité salariale 14
IV Possibilités de perfectionnement 17
V Politiques et pratiques en matière d'emploi 18
VI Travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales 19
VII Principales activités de la Direction générale de la condition féminine 20

Profils des ministères 27
Enseignement supérieur et Travail 29
Agriculture 31
Développement économique et Tourisme 33
Éducation 35
Environnement 37
Finances 39
Pêches et Aquaculture 41
Santé et Services communautaires 43
Aide au revenu 45
Justice 47
Municipalités, Culture et Habitation 49
Ressources naturelles et Énergie 51
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail 53
Bureau du contrôleur 55
Solliciteur général 57
Approvisionnement et Services 59
Transports 61

Table of Contents *(cont'd)*

Statistical Reports and Tables

A. **Government Wide**

Table 1 Number Of Permanent Employees In The New Brunswick Civil Service, December, 1980 to March 31, 1992 65

Table 2 Average Age And Years Of Government Service, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 66

Table 3 Distribution Of Employees In The New Brunswick Civil Service, December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 67

Table 4 The New Brunswick Civil Service: Representation Within Each Occupational Category, December 31, 1984, 1986, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 68

Table 5 Representation By Occupational Category And Group, December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 69

Table 6 Average Annual Salary Within Categories and Groups, December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 73

Table 7 Representation By Salary Range, December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 76

Table des matières *(suite)*

Rapports et tableaux statistiques

A. **Dans l'ensemble de la fonction publique**

Tableau 1 Nombre d'employées et d'employés permanents dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick, de décembre 1980 au 31 mars 1992 65

Tableau 2 Âge moyen et années de service au sein de la fonction publique au 1er avril 1991 et au 31 mars 1992 66

Tableau 3 Répartition des employées et employés dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick, au 31 décembre 1988, 1989, au 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et au 31 mars 1992 67

Tableau 4 Fonction publique du Nouveau-Brunswick : représentation par catégorie professionnelle, au 31 décembre 1984, 1986, 1988, 1989, au 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et au 31 mars 1992 68

Tableau 5 Représentation par catégorie professionnelle et par groupe d'emploi, au 31 décembre 1988, 1989, au 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et au 31 mars 1992 69

Tableau 6 Salaire annuel moyen par catégorie professionnelle et groupe d'emploi, au 31 décembre 1988, 1989, au 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et au 31 mars 1992 73

Tableau 7 Représentation par échelle salariale, au 31 décembre 1988, 1989, au 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et au 31 mars 1992 76

Table of Contents *(cont'd)*

Table 8 Representation in Selected Classifications Where Women Hold 20% Or Less Of The Positions, March 31, 1992 77

B. By Department

Table 9 Representation March 31, 1992 81

Table 10 Average Salary December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 83

Table 11 Representation In Senior Executive Officer Series December 31, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992 85

Appendix A

Pay Equity Guiding Principles 87

Appendix B

List of Classifications Receiving Pay Equity Adjustments..... 88

Appendix C

Employment Equity Roles and Responsibilities 94

Appendix D

Employment Equity/Affirmative Action Policy 95

Table des matières *(suite)*

Tableau 8 Représentation dans certaines classes d'emploi où les femmes occupent 20% ou moins des postes au 31 mars 1992 77

B. Par ministère

Tableau 9 Représentation au 31 mars 1992..... 81

Tableau 10 Salaire moyen, au 31 décembre 1988, 1989, au 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et au 31 mars 1992 83

Tableau 11 Représentation dans la classe agente et agent principal d'administration au 31 décembre 1989, au 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et au 31 mars 1992..... 85

Annexe A

Principes directeurs de l'équité salariale..... 87

Annexe B

Liste des catégories d'emploi qui reçoivent un rajustement en vertu de l'équité salariale 88

Annexe C

Responsabilités et rôles relatifs à l'égalité en matière d'emploi 94

Annexe D

Directive sur l'égalité en matière d'emploi 95

Acknowledgements

The Women's Directorate extends appreciation to Deputy Heads, Human Resource Directors, Employment Equity Coordinators and all staff working with employment equity for their cooperation in the preparation of this report.

Remerciements

La Direction générale de la condition féminine désire remercier tous les administratrices et administrateurs généraux, les directrices et directeurs de ressources humaines, les coordinatrices et coordinateurs de l'égalité en matière d'emploi ainsi que tout le personnel qui s'occupe du programme de leur collaboration à l'établissement du présent rapport.

Preface

The Women's Directorate is responsible for initiating, developing and monitoring government policies and programs which enhance the social, economic and legal status of women in New Brunswick, as well as for initiating, developing and reviewing policies with respect to the employment and advancement of women in the Civil Service. This includes monitoring progress and preparing an annual report on the Employment Equity Program in the Civil Service.[1] The Women's Directorate also plays a proactive role in public education with respect to women's issues and providing information on all government initiatives and activities which impact on women.

This is the sixth annual report on the Employment Equity Program for Women in the Civil Service. The report reviews the period from April 1, 1991 to March 31, 1992 and focuses on the changes in areas where women's representation is low.

For the purposes of the Employment Equity Program the Civil Service has been defined as those Departments and Agencies which have more than twenty employees and are enumerated in Regulation 88-137 under the **Civil Service Act**, S.N.B. 1984, c. C-5.1, the **Designation of Certain Portions of the Civil Service Regulation - Civil Service Act**. The following Departments, Commissions and Agencies fall within the definition of the Civil Service for the purposes of the Employment Equity Program: Advanced Education and Labour; Agriculture; Economic Development and Tourism; Education; Environment; Finance; Fisheries and Aquaculture; Health and Community Services; Income Assistance; Justice; Municipalities, Culture and

[1] *See Appendix A for an outline of responsibilities with respect to this Program.*

Avant-propos

La Direction générale de la condition féminine est chargée de proposer, d'élaborer et de vérifier des lignes de conduite et des programmes gouvernementaux susceptibles d'améliorer la condition économique, sociale et juridique des femmes du Nouveau-Brunswick. Elle a également reçu le mandat de proposer, d'élaborer et d'analyser des lignes de conduite qui s'appliquent à l'emploi et à l'avancement des femmes dans la fonction publique, ainsi que de rédiger un rapport annuel sur le Programme d'égalité en matière d'emploi dans la fonction publique.[1] En outre, la Direction générale travaille activement à sensibiliser le public aux questions féminines en produisant et en distribuant de la documentation sur les initiatives du gouvernement qui touchent les femmes.

Voici le sixième rapport annuel sur le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la fonction publique. Il passe en revue la période allant du 1er avril 1991 au 31 mars 1992 et fait état des changements dans les secteurs où les femmes sont peu représentées.

Aux fins du Programme d'égalité en matière d'emploi, la fonction publique est définie comme l'ensemble des ministères et organismes qui emploient plus de vingt personnes et qui sont inscrits dans le Règlement 88-137 relevant de la **Loi sur la Fonction publique**, S.N.B. 1984, c. C-5.1, soit le **Règlement désignant les éléments de la fonction publique - Loi sur la Fonction publique**. Les ministères, commissions et organismes suivants sont des éléments de la fonction publique aux fins du Programme d'égalité en matière d'emploi : Agriculture; Aide au revenu; Approvisionnement et Services; Bureau du contrôleur; Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail; Développement économique et Tourisme; Éducation; Enseignement supérieur et Travail; Environnement; Finances; Justice; Municipalités, Culture et Habitation; Pêches et Aquaculture; Ressources

[1] *Consulter l'annexe A pour une définition des responsabilités à l'égard du programme.*

Housing; Natural Resources and Energy; Occupational Health and Safety Commission; Office of the Comptroller; Solicitor General; Supply and Services; and Transportation.[2]

Occupational profiles and comments on progress are provided on each of these Departments and Agencies. Smaller Departments and Agencies are not precluded from undertaking employment equity initiatives.

naturelles et Énergie; Santé et Services communautaires; Solliciteur général; et Transports.[2]

Le profil des emplois pour chacun de ces ministères et organismes est accompagné de commentaires sur les progrès réalisés durant l'année. Les ministères et organismes moins importants peuvent aussi entreprendre des initiatives concernant l'égalité en matière d'emploi.

[2] *The restructuring of some departments in November 1991 resulted in some reporting modifications. The former Departments of Advanced Education and Training and Labour were amalgamated to form the new Department of Advanced Education and Labour. The former Alcoholism and Drug Dependency Commission has been integrated into the Department of Health and Community Services. The former Department of Commerce and Technology and part of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage now form the new Department of Economic Development and Tourism. The former Departments of Finance, Board of Management and Women's Directorate form the new Department of Finance. The former Department of Municipal Affairs was amalgamated with part of the Department of Tourism, Recreation and Heritage and the New Brunswick Housing Corporation to form the new Department of Municipalities, Culture and Housing. For this reason, historical documentation on occupational status of women and men is not available and comparison is not possible for these new departments. As a result of the amalgamation, data on salaries and representation was produced in early May 1992.*

[2] *La restructuration de certains ministères au mois de novembre 1991 s'est traduite par l'apport de quelques changements à la procédure de rapport. Les anciens ministères de l'Enseignement supérieur et de la Formation et celui du Travail ont été fusionnés pour former le nouveau ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail. L'ancienne Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance a été intégrée au ministère de la Santé et des Services communautaires. L'ancien ministère du Commerce et de la Technologie et une partie de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère du Développement économique et du Tourisme. Les anciens ministères des Finances, du Conseil de gestion et de la Direction générale de la condition féminine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère des Finances. L'ancien ministère des Affaires municipales a été fusionné avec l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine et la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick pour former le nouveau ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation. Voilà pourquoi aucune documentation historique sur le statut professionnel des femmes et des hommes n'est présentée pour ces ministères. En raison de ces fusionnements, les données informatiques relatives aux salaires et la représentation ont été produites au début du mois de mai 1992.*

Employment Equity in the New Brunswick Civil Service

Government Wide Progress Between April 1, 1991 and March 31, 1992

I Overview[1]

The overall number of employees in the Civil Service decreased over the 1991-1992 fiscal year from 9892 to 9812. This decrease contributed to the lack of substantial progress in women's employment since new job opportunities were very limited.

Women's representation government-wide increased by 1.5%, from 40.4% to 41.9%.

The number of women and their representation increased slightly in the Technical, Administrative, Administrative Support, and Others categories.

In the Technical Category women's representation increased slightly by 0.7% from 7.4% to 8.1%.

The representation of women in the Administrative Category increased by 2.2%, from 29.2% in 1991 to 31.4% in 1991-1992.

[1] *This overview reflects net gains or losses with respect to women's occupational status and not necessarily hiring activity since attrition may result in a decrease both in numbers and representation of women, despite their appointment in particular classes. The Tables provided in this report have been generated for the Women's Directorate by the Department of Supply and Services. The data on salary, age and years of service are taken from the Civil Service Master File. Occupational categories, groups and classifications are based on a system established by the Board of Management. Departments are responsible for ensuring the accuracy of the information provided in the development of the data packages. As a result of the amalgamation, data on salaries and representation was produced in early May 1992.*

L'égalité en matière d'emploi dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Progrès accomplis dans l'ensemble de la fonction publique entre le 1er avril 1991 et le 31 mars 1992

I Vue d'ensemble[1]

Le nombre total des employées et employés de la fonction publique est passé de 9 892 à 9 812 au cours de l'exercice financier 1991-1992. Cette diminution explique en partie l'absence de progrès substantiel dans l'embauche des femmes étant donné le nombre restraint de nouveaux emplois.

La proportion des femmes dans l'ensemble de la fonction publique a augmentée de 1,5 p. 100, soit de 40,4 p. 100 à 41,9 p. 100.

Le nombre de femmes et leur proportion se sont légèrement accrues dans les catégories technique, administration, soutien administratif et autres.

Dans la catégorie technique la proportion des femmes a augmentée de 0,7 p. 100 passant de 7,4 p. 100 à 8,1 p. 100.

La proportion des femmes dans la catégorie administration s'est accrue de 2,2 p. 100 passant de 29,2 p. 100 en 1991 à 31,4 p. 100 au cours de l'exercice financier 1991-1992.

[1] *Cette vue d'ensemble reflète les pertes et les gains nets relativement au statut professionnel des femmes et pas nécessairement le nombre d'employées et d'employés réellement embauchés étant donné que l'attrition pourrait se traduire par une diminution du nombre de femmes et de leur représentation, et ce, malgré leur nomination dans des classes d'emploi précises. Le ministère de l'Approvisionnement et des Services a produit les tableaux du présent rapport pour la Direction générale de la condition féminine. Les données relatives au salaire, à l'âge et aux années de service sont tirées du fichier principal des services publics. Les catégories, les groupes et les classes professionnels sont fondés sur un système établi par le Conseil de gestion. Les ministères sont responsables de s'assurer de l'exactitude de l'information qui est fournie à titre de documentation. En raison du fusionnement de certains ministères, les données informatiques relatives aux salaires et la représentation ont été produites au début du mois de mai 1992.*

The percentage of women increased by 1.1% in the Administrative Support Category from 86.4% to 87.5%. The percentage of all female civil servants in this Category also increased by 1.4% from 50.8% to 52.2%.

Overall the number of women employed in the Scientific and Professional Category decreased slightly over the reporting period from 1243 to 1224 women. However, women's representation increased from 45.0% to 45.2%.

The number of women decreased from 156 to 100 in the Operational Category. Their representation declined from 6.7% to 4.7%.

II Summary of Progress by Occupational Category[1]

The following summary suggests some of the major trends and achievements in permanent employment in the occupational status of women and includes accomplishments in the following Categories:

Scientific and Professional Category

In the Scientific and Professional Category women's representation increased by 0.2% from 45.0% to 45.2%. The proportion of women decreased in Medicine and Dentistry from 22.2% to 20.0%; in Field and Lab from 34.4% to 28.9%; and in Education Instructional from 38.6% to 37.5%. The proportion of women stayed the same in the following groups: Education Non-Instructional at 33.9%; and Veterinary at 3.8%.

Women's representation increased in the remaining seven groups, three of which have been traditionally underrepresented. In the Forestry group, women's representation has increased steadily from 4.5% in 1988 to 11% in 1991 to 13.3% in this reporting period. Women's representation has also increased by 2.1% in the Engineering and Architecture group from 6.1% in 1991 to 8.2% in 1991-1992 and increased by 4.7% from 20% in 1991 to 24.7% in 1991-1992 in the Agriculture group.

[1] *See Table 5 for details.*

Le pourcentage des femmes a augmenté de 1,1 p. 100 dans la catégorie du soutien administratif passant de 86,4 p. 100 à 87,5 p. 100. Le pourcentage de toutes les femmes fonctionnaires dans cette catégorie a aussi augmenté de 1,4 p. 100 passant de 50,8 p. 100 à 52,2 p. 100.

Le nombre total de femmes employées dans la catégorie scientifique et professionnelle a légèrement diminué passant de 1 243 à 1 224 au cours de la période visée. Toutefois, la proportion des femmes a augmentée passant de 45,0 p. 100 à 45,2 p. 100.

Le nombre de femmes a diminué, passant de 156 à 100 dans la catégorie de l'exploitation. Leur proportion a diminuée de 6,7 p. 100 à 4,7 p. 100.

II Résumé des progrès accomplis par catégorie professionnelle[1]

Le résumé suivant indique les principales orientations et réalisations concernant le statut professionnel des femmes en ce qui a trait aux emplois permanents ainsi que les progrès accomplis dans les catégories suivantes :

Catégorie scientifique et professionnelle

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la proportion des femmes a augmentée de 0,2 p. 100, soit de 45,0 p. 100 à 45,2 p. 100. La proportion des femmes a diminuée dans le groupe médecine et art dentaire, passant de 22,2 p. 100 à 20,0 p. 100; de 34,4 p. 100 à 28,9 p. 100 dans le groupe des sciences physiques et de 38,6 p. 100 à 37,5 p. 100 dans le groupe éducation (enseignant-e). La proportion des femmes est restée semblable dans les groupes suivants : éducation (non enseignant-e) soit 33,9 p. 100 et vétérinaire soit 3,8 p. 100.

La proportion des femmes a augmentée dans les sept autres groupes, dont trois où les femmes ont toujours été sous-représentées. Dans le groupe des sciences forestières, la représentation des femmes a augmentée de façon constante, soit de 4,5 p. 100 en 1988 à 11,0 p. 100 en 1991 pour atteindre 13,3 p. 100 au cours de la période visée par le présent rapport. La représentation des femmes a aussi augmentée de 2,1 p. 100 dans le groupe génie et architecture, passant de 6,1 p. 100 en 1991 à 8,2 p. 100 au cours de l'exercice financier 1991-1992. En outre, la proportion de femmes a augmentée de 4,7 p. 100 soit de 20,0 p. 100 en 1991 à 24,7 p. 100 en 1991-1992 dans le groupe agriculture.

[1] *Se reporter au tableau 5 pour plus de détails.*

The number of women and their representation increased in such non-traditional classifications as:

- Agriculturist - increase of 2 women for a total of 7 representing 10.3%
- Industrial Development Officer - increase of 1 woman for a total of 9 representing 10.0%
- Environment Officer - increase of 2 women for a total of 9 representing 30.0%
- Natural Resource Specialist - increase of 5 women for a total of 12 representing 13.3%

Women's representation remains at or below 20% in 4 of the 12 occupational groups: Forestry; Engineering and Architecture; Medicine and Dentistry; and Veterinary. In two of these groups (Veterinary; Engineering and Architecture) representation is below 10%.

Technical Category

In the Technical Category women's representation increased slightly by 0.7% from 7.4% to 8.1%. In four of the six occupational groups, women's representation remains below 10%. Gains were recorded in the Technical Inspection group where the number of women and their representation increased by 3.2% from 13.3% in 1991 to 16.5% in 1991-1992.

Women were appointed in the following classifications where there have been few or no women:

- Occupational Health and Safety Officer - increase of 2 women for a total of 3 representing 10.3%
- Engineering Technician - increase of 2 women for a total of 27 representing 9.3%
- Public Health Inspector - increase of 1 woman for a total of 2 representing 8.3%
- Inspector - increase of 1 woman for a total of 1 representing 2.2%

Le nombre total de femmes et leur représentation ont augmentés dans les classes non traditionnelles suivantes :

- agronome - deux femmes de plus pour un total de sept représentant 10,3 p. 100
- agent-e de développement industriel - une femme de plus pour un total de neuf représentant 10,0 p. 100
- agent-e de l'environnement - deux femmes de plus pour un total de neuf représentant 30 p. 100
- spécialiste des ressources naturelles - cinq femmes de plus pour un total de douze représentant 13,3 p. 100

La proportion des femmes reste à 20 p. 100 ou inférieure à ce pourcentage dans quatre des douze groupes professionnels : sciences forestières; génie et architecture; médecine et art dentaire; et vétérinaire et elle est inférieure à 10 p. 100 dans deux de ces groupes (vétérinaire; génie et architecture).

Catégorie technique

Dans la catégorie technique, la proportion des femmes a augmentée de 0,7 p. 100 passant de 7,4 p. 100 à 8,1 p. 100. Dans quatre des six groupes d'emploi, la proportion des femmes reste inférieure à 10,0 p. 100. Des gains ont été enregistrés dans le groupe inspection technique où le nombre de femmes et leur représentation ont augmentés de 3,2 p. 100 passant de 13,3 p. 100 en 1991 à 16,5 p. 100 en 1991-1992.

Des femmes ont été nommées dans les classes d'emploi suivantes où elles étaient peu ou pas représentées :

- agent-e de l'hygiène et de la sécurité au travail - deux femmes de plus pour un total de trois représentant 10,3%
- Technicien-ne des travaux de génie - deux femmes de plus pour un total de vingt-sept représentant 9,3 p. 100
- Inspecteur-e de la santé publique - une femme de plus pour un total de deux représentant 8,3 p. 100
- Inspecteur-e - une femme de plus pour un total de un représentant 2,2 p. 100

Administrative Category

The proportion of women holding positions in the Administrative Category increased by 2.2%, from 29.2% in 1991 to 31.4% in 1991-1992. At the senior levels of most administrative and managerial positions women's representation remains low.

Women were appointed in such traditionally underrepresented classifications as:

- Senior Executive Officer - increase of 3 women for a total of 22 representing 12.3%
- Executive Officer - increase of 3 women for a total of 65 representing 23.6%
- Treasury Officers - increase of 4 women for a total of 15 representing 39.5%
- Information Systems - increase of 4 women for a total of 69 representing 39.2%
- Family and Community Social Services Regional Director - increase of 1 woman for a total of 3 representing 25.0%
- Municipal Services Representative - increase of 1 woman for a total of 4 representing 36.4%

Administrative Support Category

Women continue to be concentrated in clerical and secretarial jobs. Of the 2448 employees in the Administrative Support Category, 2143 are women (87.5%). This is an increase of 112 women from last year (2031). Over half of all female civil servants (52.2%) are in this category, representing an increase of 1.4% from last year.

A greater proportion of women than men continue to be found in the Secretarial/Stenographic and Court Stenographer groups. Men tend to be clustered in the Clerical and Regulatory and Office Data Processing groups, and within these groups are more likely to hold such positions as Driver Examiner, Commercial Vehicle Enforcement Officer, Deputy Sheriff/Coroner and Sheriff/ Coroner.

Catégorie administration

La proportion des femmes détenant des postes a augmentée de 2,2 p. 100, passant de 29,2 p. 100 en 1991 à 31,4 p. 100 cette année. Les femmes demeurent sous-représentées aux niveaux supérieurs de la plupart des postes d'administration et de gestion.

Des femmes ont été embauchées dans les classes sous-représentées telles que :

- Agent-e principal-e d'administration - trois femmes de plus pour un total de vingt-deux représentant 12,3 p. 100
- Agent-e d'administration - trois femmes de plus pour un total de soixante-cinq représentant 23,6 p. 100
- Agent-e du trésor - quatre femmes de plus pour un total de quinze représentant 39,5 p. 100
- Systèmes informatiques - quatre femmes de plus pour un total de soixante-neuf représentant 39,2 p. 100
- Directrice ou directeur régional des services sociaux communautaires et familiaux - une femme de plus pour un total de trois représentant 25,0 p. 100
- Représentant-e des services municipaux - une femme de plus pour un total de quatre représentant 36,4 p. 100

Catégorie du soutien administratif

La majorité des femmes occupe toujours des emplois de commis de bureau et de secrétaires. Des 2 448 employées et employés de la catégorie du soutien administratif, 2 143 sont des femmes (87,3 p. 100) ce qui représente une augmentation de 112 femmes par rapport à l'an dernier (2 031). Plus de la moitié des femmes fonctionnaires (52,2 p. 100) se retrouvent dans cette catégorie, ce qui représente une augmentation de 1,4 p. 100 par rapport à l'année précédente.

On retrouve une plus forte proportion de femmes que d'hommes dans les groupes du secrétariat, de la sténographie et des sténographes judiciaires. La majorité des hommes occupe des emplois dans les groupes des commis aux écritures et aux règlements, mécanographie et traitements de données, et au sein de ces groupes, on les retrouvent plus fréquemment à des postes comme examinatrice ou examinateur pour permis de conduire, agent-e d'application des lois sur les véhicules commerciaux, shérif-coroner adjoint-e et shérif-coroner.

Operational Category

In the fiscal year 1991-1992 there was a decrease in employment of both women and men. Overall, there were 100 women in the Operational Category as compared to 2030 men, a decrease of 2.0% from 6.7% in 1991 to 4.7% in this reporting period. Women's employment declined in the Institutional Service and Institutional Care groups (141 to 87 women) while men's employment declined in the General Labour & Trades Group (1663 to 1574 men). It should be noted that one woman was hired in the underrepresented Correctional Officer series where 24 women hold 9% of all the positions.

III Wage Gap Decreases as a Result of Pay Equity

The "wage gap" is the indicator used to illustrate the extent to which women are paid less than men.

The purpose of pay equity is to address that portion of the wage gap that is attributable to gender discrimination in the setting of wages. Several factors contribute to the wage gap between women's and men's earnings in addition to the undervaluation of traditionally female jobs. These non-gender factors include educational background, training, hours worked, rate of unionization, experience and so on. Pay equity is not intended to address problems of low wages, perceived inequities between individual employees or the entire wage gap.

Also known as equal pay for work of equal value, it is based on the principle that work performed by women which is equivalent in value to work performed by men in the same establishment should be paid the same, when non-gender-related factors which influence pay are taken into account. Unlike "equal pay for equal work", pay equity involves the comparisons of dissimilar jobs to determine whether they are of equal value.

Pay equity is recognized as one of the measures which can be undertaken to achieve labour force equality. Other measures which are needed to achieve equality in employment for women include affirmative action/employment equity programs,

Catégorie de l'exploitation

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, il y a eu une diminution des emplois tant pour les hommes que pour les femmes. Dans l'ensemble de la catégorie de l'exploitation au total, 100 femmes occupent des emplois dans la catégorie de l'exploitation comparativement à 2 030 hommes, soit une diminution de 2,0 p. 100 passant de 6,7 p. 100 en 1991 à 4,7 p. 100 au cours de la période visée par le présent rapport. Le nombre de femmes a diminué dans les groupes des services en établissement et les soins en établissement (passant de 141 à 87 femmes) et le nombre d'hommes a diminué dans le groupe manoeuvres et personnes de métier (passant de 1 663 à 1 574 hommes). Il est important de mentionner qu'une femme a été embauchée dans la classe sous-représentée des agent-e-s de services correctionnels où 24 femmes détiennent 9,0 p. 100 des postes.

III Diminution de l'écart salarial en raison de l'équité salariale

«L'écart salarial» est un indice utilisé dans le but de démontrer dans quelle mesure le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes.

L'objectif de l'équité salariale est d'éliminer les écarts de salaire attribuables à la discrimination sexuelle. Outre la sous-évaluation des emplois féminins, plusieurs facteurs contribuent à ces disparités entre ies salaires. Citons, entre autres, l'instruction, la formation, le nombre d'heures travaillées, le taux de syndicalisation et l'expérience. L'équité salariale n'a pas pour objectif de résoudre les problèmes généraux que sont les bas salaires, les iniquités perçues entre des employées et employés ou les écarts de salaire en général.

L'équité salariale, également définie par l'expression «À travail d'égale valeur, salaire égal», est fondée sur le principe suivant : si une femme fournit un travail de valeur équivalente au travail fourni par un homme dans le même établissement, elle devrait recevoir la même rémunération, quand seuls sont pris en compte dans la détermination de la rémunération les facteurs non reliés au sexe. Contrairement à la notion de «À travail égal, salaire égale», l'équité salariale permet de comparer des emplois non semblables pour déterminer s'ils sont d'égale valeur.

L'équité salariale est considérée comme l'une des mesures susceptibles de réaliser l'égalité de la main-d'oeuvre. D'autres seront également nécessaires pour atteindre l'égalité des femmes en matière d'emploi : programmes d'action positive/égalité en matière

training programs and quality, affordable child care.

In June 1989, the **Pay Equity Act** was passed by the New Brunswick government. Designed to provide comprehensive guidelines, definitions and strict deadlines for implementation, the **Act** provided a foundation and legal support for the process to eliminate gender-bias in pay for female-dominant job classes in Part I of the Public Service. Pay adjustments were made on October 1, 1991 and October 1, 1992. Subsequent adjustments will be made on October 1 of 1993 and 1994.[1]

Over the past fiscal year, the wage gap between the average annual salaries of women and men in Part I of the Public Service decreased by 0.9% in part due to the first pay adjustments of the pay equity process.

In 1990/91, in Part I of the Public Service women earned 81.8 cents for every $1.00 that men earned. In 1991/92, women earned 82.7 cents for every dollar men earned. With the continued implementation of pay equity, the wage gap will continue to decrease.

The wage gap increased slightly in 3 out of 17 departments over the past fiscal year - Environment; Fisheries and Aquaculture; and the Occupational Health and Safety Commission.

In the Scientific and Professional Category, the wage gap decreased by 1.2%. In only 1 of the 12 Occupational Groups did the wage gap increase - by 1.0% in the Field and Lab Group.

In the Technicial Category, all groups showed a decrease. Employees in the female dominated Laboratory and Medical Group benefitted from the implementation of pay equity, with the wage gap decreasing by 12.4%.

In the Administrative Support Category, the female dominated Secretarial and Stenographic Group showed a decrease in the wage gap of 4.2%. In the Office Data Processing and Court Steno Groups the wage gap increased slightly.

1 *For a listing of classifications receiving pay equity adjustments, see Appendix C. Pay Equity guiding principles are contained in Appendix D.*

d'emploi, programmes de formation et garderies de qualité à prix abordables.

En juin 1989, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté la **Loi sur l'équité salariale**. Conçue dans le but d'offrir des lignes directrices et des définitions complètes, et un calendrier de mise en oeuvre très précis, la **Loi** a fourni un outil de base et l'assise juridique en vue de l'élimination de toute discrimination salariale fondée sur le sexe dans les catégories d'emploi à prédominance féminine de la Partie I des services publics. Des rajustements de salaire ont été versés le 1er octobre 1991 et le 1er octobre 1992. Des rajustements subséquents seront versés les 1er octobre 1993 et 1994.[1]

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, l'écart entre le salaire annuel moyen des hommes et des femmes dans la Partie I des services publics a diminué de 0,9 p. 100 et ce en partie à cause des premiers rajustements versés en vertu du programme d'équité salariale.

En 1990-1991, pour chaque dollar de salaire versé au personnel masculin de la Partie I des services publics, le personnel féminin gagnait 81,8 cents. En 1991-1992 l'écart est de 82,7 cents. L'écart salarial devrait continuer à diminuer au fur et à mesure que les rajustements sont versés en vertu du programme d'équité salariale.

L'écart salarial a augmenté sensiblement dans trois des dix-sept ministères au cours de l'exercice financier 1991-1992; l'Environnement, les Pêches et l'Aquaculture ainsi que la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, l'écart salarial a diminué de 1,2 p. 100. L'écart salarial a augmenté dans seulement un des douze groupes professionnels, soit de 1 p. 100 dans le groupe des sciences physiques.

Dans la catégorie technique, l'écart salarial a diminué pour tous les groupes professionnels. Le personnel du groupe traditionnellement à prédominance féminine du personnel médical et de laboratoire a bénéficié de la mise en oeuvre du programme d'équité salariale avec une diminution de 12,4 p. 100 de l'écart salarial.

Dans la catégorie du soutien administratif, l'écart salarial pour le groupe à prédominance féminine du secrétariat et de la sténographie a diminué de 4,2 p. 100. Dans les groupes de mécanographie et traitement des données et des sténographes judiciaires, l'écart salarial a légèrement augmenté.

1 *Les classes d'emploi qui reçoivent des rajustements en vertu de l'équité salariale sont énumérées à l'annexe C et les principes directeurs sont énoncés à l'annexe D.*

Overall, in the Operational Category, the wage gap decreased by 4.9%. In the 4 occupational groups, the wage gap increased slightly in two (General Labour and Trades; and General Labour and Trades Supervisory) and decreased slightly in two (Institutional Services; and Institutional Care).

The wage gap decreased by 0.3% in the Administrative Category and by 2.8% in the Others Category. (For more detail on the wage gap, see Table 6 and Table 9.)

During the fiscal year, there has been a 10.2% increase in the number of women earning $30,000 and over.[1] The number of men with earnings in this category increased by 4.5%. Women now comprise 31.9% of the employees at or above this salary level compared to 30.8% in 1991. The majority of women (60.1%) earn less than $30,000. As well, women still comprise the majority of all employees earning less than $30,000 (52.8%). In 1991-92, 8.4% of women earned more than $45,000, as compared to 7.1% in 1990-91.

[1] *To calculate this increase, determine the difference between the number of women earning over $30,000 in the current year and the previous year. This number is then divided by the number of women in the previous year who earned $30,000 or more and expressed as a percentage. (See Table 7.)*

Dans l'ensemble de la catégorie de l'exploitation, l'écart salarial a dimimué de 4,9 p. 100. Des quatres groupes professionnels, l'écart salarial a augmenté légèrement dans deux groupes (manoeuvres et personnes de métier ainsi que les manoeuvres et personnes de métier (surveillance)) et diminué légèrement dans deux groupes (services en établissement et des soins en établissement).

L'écart salarial a diminué de 0,3 p. 100 dans la catégorie administration et de 2,8 p. 100 dans la catégorie autres. (Voir les tableaux 6 et 9 pour plus de détails concernant l'écart salarial.)

Au cours de l'exercice financier 1991-1992, il y a eu une augmentation de 10,2 p. 100 du nombre de femmes gagnant 30 000 $ et plus.[1] Le nombre d'hommes gagnant 30 000 $ ou plus a augmenté de 4,5 p. 100. Les femmes comptent maintenant pour 31,9 p. 100 des employées et employés qui gagnent ce niveau de salaire ou plus par rapport à 30,8 p. 100 en 1991. La majorité des femmes (60,1 p. 100) gagnent moins de 30 000 $. En outre, les femmes représentent toujours la majorité des employées et employés gagnant moins de 30 000 $ (52,8 p. 100). En 1991-1992, 8,4 p. 100 des femmes gagnaient plus de 45 000 $, par rapport à 7,1 p. 100 l'an dernier.

[1] *Pour calculer cette augmentation, déterminer la différence entre le nombre de femmes gagnant plus de 30 000 $ dans l'année en cours par rapport à l'année précédente. Diviser ce nombre par le nombre de femmes gagnant 30 000 $ et plus l'année précédente et exprimer en pourcentage. (Voir le tableau 7.)*

IV Developmental Opportunities

A total of 20 women in 17 departments provided developmental opportunities for students through the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

In order to achieve the Employment Equity objective of having more equitable representation of women in all occupational categories and at all levels, all departments offer developmental opportunities for women. Ten of the 17 departments provided women with acting positions, 3 departments made use of secondments, and 3 departments utilized job bridging opportunities. All of the departments have on-going educational opportunities for all employees.[1]

In an effort to attain a more equitable representation of women in management positions, several departments have sponsored female employees in the Management Development Program for Women at the University of New Brunswick or the Gestion au féminin program at the Université de Moncton.

Women are starting businesses at three times the rate of men. Entrepreneurship is important for society because of the potential for job creation and innovation and because it allows individuals job flexibilty, challenge and independence. To assist government employees in exploring this option, leave without pay of up to three years is available for employees who wish to leave government to start a business in New Brunswick. In the 1991 fiscal year 8 women took Entrepreneurial Leave.

Eleven women took advantage of Educational Leave to upgrade their existing job skills in an effort to assist them in obtaining career advancement in government.

1 *For the most part, training has not been highlighted since many of the training opportunities offered to women were not the result of the direct efforts of departments to enhance women's opportunities for advancement, but were part of on-going in- service training available to all employees.*

IV Possibilités de perfectionnement

Au total 20 femmes réparties dans 17 ministères ont permis à onze étudiantes de se perfectionner grâce au programme de stages d'été dirigés par un-e mentor.

Dans le but d'atteindre l'objectif du programme d'égalité en matière d'emploi qui est d'assurer une représentation plus équitable des femmes dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons, tous les ministères ont offert des possibilités de perfectionnement aux femmes. Dix des 17 ministères ont offert aux femmes des postes intérimaires, trois ministères ont fait usage des affectations provisoires et trois ministères ont utilisés des mutations latérales. Tous les ministères offrent de façon régulière des cours de perfectionnement à toutes les employées et tous les employés.[1]

Afin d'atteindre une représentation plus équitable des femmes dans les postes cadres, plusieurs ministères ont offert à certaines de leurs employées la possibilité de suivre le cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et le cours Gestion au féminin offert par l'Université de Moncton.

Les femmes démarrent leurs propres entreprises à un rythme trois fois plus élevé que les hommes. L'entrepreneuriat est important pour la société en raison de son potentiel de création d'emploi et d'innovations mais aussi parce qu'il permet une plus grande flexibilité d'emploi et d'indépendance et qu'il représente un défi intéressant. Le gouvernement offre un congé sans solde de trois ans à toutes celles et ceux qui seraient intéressés à mettre sur pied leur propre entreprise. Au cours de l'exercice financier 1991-1992, huit femmes ont pris ce congé.

Onze femmes ont pris un congé d'études dans le but de s'améliorer et d'augmenter leur chances d'avancement dans la fonction publique.

1 *De façon générale, la formation n'a pas été mise en évidence, étant donné qu'un bon nombre de possibilités de perfectionnement offert aux femmes ne découlait pas directement d'efforts déployés par les ministères dans le but d'augmenter les chances d'avancement des femmes, mais faisait plutôt partie des cours offerts sur place à toutes les employées et tous les employés.*

V Employment Policies and Practices

In the fall of 1991, the Government underwent a major restructuring and streamlining of several government departments. The Employment Equity Program now covers the Departments of Advanced Education and Labour, Agriculture,Economic Development and Tourism, Education, Environment, Fisheries and Aquaculture, Finance, Health and Community Services, Income Assistance, Justice, Municipalities, Culture and Housing, Natural Resources and Energy, New Brunswick Occupational Health and Safety Commission, Office of the Comptroller, Solicitor General, Supply and Services, and Transportation.

Departments have completed the second year of their Three-Year Action Plans outlining their Employment Equity goals and initiatives to the period ending March 31, 1993.

The Department of Finance has established a full time Employment Equity Co-ordinator in the Human Resource Development Branch. The role of the Co-ordinator is to assist departments in implementing employment equity. The Women's Directorate continues to monitor departmental activities, reports on progress and raises public awareness of government activities with respect to employment equity on a continous basis.

All departments attempt to ensure that both women and men are represented on the Board of Examiners for recruitment.

One of the objectives of Employment Equity is to achieve a more equitable representation of women in Part I of the Public Service in all occupations and at all levels. In the 17 departments, 14 women were hired where women hold 0 to 9% of the positions, 5 women were hired where women hold 10 to 19% of the positions and 6 women were hired where women hold 20 to 29% of the positions.

Nine of the 17 departments use performance appraisals to inform employees of the Employment Equity Program.

The major initiative of the Department of Education is the development of strategies for the extension of Employment Equity to Part II of the Public Service.

V Politiques et pratiques d'emploi

À l'automne 1991, le gouvernement a procédé à une importante restructuration de plusieurs ministères. Le programme d'égalité en matière d'emploi touche maintenant les ministères de l'Enseignement supérieur et du Travail, de l'Agriculture, du Développement économique et du Tourisme, de l'Éducation, de l'Environnement, des Pêches et de l'Aquaculture, des Finances, de la Santé et des Services communautaires, de l'Aide au revenu, de la Justice, des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation, des Ressources naturelles et de l'Énergie, la Commission de l'hygiène et de la sécurité au Travail, le Bureau du contrôleur, les ministères du Solliciteur général, de l'Approvisionnement et des Services ainsi que les Transports.

Les ministères viennent de terminer la deuxième année de leur plan triennal qui contient les objectifs et les initiatives relatifs au programme d'égalité en matière d'emploi. Les plans triennaux prennent fin le 31 mars 1993.

Le ministère des Finances à établi un poste de coordonnatrice de l'égalité en matière d'emploi au sein de la Division du développement des ressources humaines. Le rôle de la coordonnatrice consiste à aider les ministères à réaliser le programme d'égalité en matière d'emploi. La Direction générale de la condition féminine continue à assurer la surveillance des progrès et activités des ministères de façon permanente.

Tous les ministères essaient d'assurer une représentation équitable des femmes et des hommes au jury d'examen.

L'un des objectifs du programme d'égalité en matière d'emploi est d'atteindre une représentation plus équitable des femmes dans toutes les classes d'emploi et à tous les échelons de la Partie I des services publics. Dans les 17 ministères, 14 femmes ont été embauchées dans des classes d'emploi où elles occupent 0 à 9 p. 100 des postes, cinq autres dans des classes d'emploi où elles occupent 10 à 19 p. 100 et six femmes dans les classes d'emploi où elles occupent 20 à 29 p. 100 des emplois.

Neuf des 17 ministères profitent de l'évaluation du rendement pour informer leurs employées et employés du Programme d'égalité en matière d'emploi.

La principale initiative du ministère de l'Éducation en ce qui a trait à l'égalité d'accès en matière d'emploi est d'étendre le programme à la Partie II des services publics.

The Department of Justice is in the process of developing new policies to allow legal officers to transfer on a permanent or temporary basis to other branches of the Department. The programs will be the Legal Officer Transfer Program and the Legal Officer Exchange Program.

A policy change in the Department of the Solicitor General allows for the appointment of female Correctional Officers in facilities where previous restrictions applied.

VI Workers with Family Responsibilities

An increase in the participation rate of women in the labour force and in the number of dual earner families creates the challenge of balancing work and family responsibilities for many New Brunswickers. Employers, in an effort to meet the needs of a changing workforce, are providing flexibility in the workplace. In the New Brunswick government, Part I, over 75% of the departments offer job-sharing. Part-time work and flexible working arrangements are being offered in over 58% (10 departments). Work at home arrangements tend to be offered on a case by case basis to assist employees to deal with unexpected events in the family. Compressed work weeks are being offered in one quarter of the departments.

The Government has amended the **Employment Standards Act** to allow both natural and adoptive parents a childcare leave of up to twelve weeks. This may be taken by one parent alone or shared between the parents and does not affect the natural mother's right to seventeen weeks of maternity leave also provided by this **Act**.

Four of the departments have statistics available on the number of employees who have children eighteen years of age or younger. In these departments over 50% of the employees have dependant children.

Le ministère de la Justice élabore actuellement des nouvelles politiques qui permettront aux conseillères et conseillers juridiques d'être mutés temporairement à d'autres directions du ministère. Il s'agit du programme de mutation et du programme d'échange des conseillères et conseillers juridiques.

Une modification à une directive existante au ministère du Solliciteur général permet désormais aux agentes des services correctionnels de travailler dans des établissements où elles n'avaient auparavant pas droit d'accès.

VI Travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales

L'augmentation du nombre de femmes au sein de la main-d'oeuvre active et le nombre accru de familles où les deux parents travaillent rend l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales difficile pour beaucoup de Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois. Afin de répondre aux exigences de cette nouvelle main-d'oeuvre, les employeures et employeurs offrent de plus en plus de choix de conditions de travail. Dans la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick, plus de 75 p. 100 des ministères offrent des possibilités de partage d'emploi, et dans 58 p. 100 des ministères (10) les employées et employés bénéficient de conditions de travail tel que le travail à temps partiel et les horaires de travail flexible. Les dispositions relatives au travail à domicile sont offertes sur une base individuelle pour aider les employées et employés à faire face aux problèmes imprévus qui peuvent surgir. Un quart des ministères offrent des semaines de travail comprimé.

Le gouvernement a modifié la **Loi sur les normes d'emploi** pour permettre aux parents, tant adoptifs que naturels, de prendre un congé de garde des enfants pouvant durer douze semaines. Ce congé peut-être pris par un des parents, ou partagé entre les deux; il ne change rien au droit de la mère naturelle au congé de maternité de dix-sept semaines également prévu par cette **Loi**.

Quatre ministères ont pu fournir des statistiques sur le nombre d'employées et d'employés qui ont des enfants de 18 ans et moins. Dans ces ministères, plus de 50 p. 100 des employées et employés avaient des enfants.

VII Highlights of 1991-92 Activities of Women's Directorate

In the fall of 1991, the Women's Directorate, the Department of Finance and the Board of Management became one department (Finance) under the Honourable Allan Maher.

Publications

Annual Report on the Employment Equity Program for Women in the New Brunswick Civil Service

This report, tabled in the Legislature in the fall each year, details the progress of women in the New Brunswick Civil Service.

Focus on Women

This report provides an overview of initiatives undertaken by the government of New Brunswick to advance the status of women in the province.

Action Newsletter

The Women's Directorate continues to publish and distribute newsletters which focus on topics of interest to New Brunswick women.

Dating Violence (reprinted)

This pamphlet is designed to inform young people about the problem of violence in relationships.

Equality in Government Communications (reprinted)

This booklet explains the government's policy on equality in all forms of communication and provides many examples of gender-neutral language.

Experiment with the Future - Science Poster, Pamphlet and Button

A new poster and pamphlet published by the Women's Directorate encourages youth, especially young women, to consider science when making educational and career choices.

The pamphlet entitled "Women and Girls and Science" stresses the importance of science for young women. Despite the anticipated future demand for skilled workers in scientific and technological professions, women continue to be

VII Principales activités de la Direction générale de la condition féminine au cours de l'exercice financier 1991-1992

À l'automne 1991, la Direction générale de la condition féminine, le ministère des Finances et le Conseil de gestion ont été fusionnés en un ministère (Finances). Le ministre responsable est l'honorable Allan Maher.

Publications

Rapport annuel sur le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la fonction publique du Nouveau-Brunswick

Ce rapport est déposé à l'Assemblée législative à l'automne de chaque année et il relate les progrès accomplis par les femmes au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Objectifs féminins

Ce rapport fournit une vue d'ensemble des initiatives prises par le gouvernement du Nouveau-Brunswick pour faire progresser la condition féminine dans la province.

Bulletin Action

La Direction générale de la condition féminine continue à publier et à distribuer ce bulletin qui traite principalement de sujets susceptibles d'intéresser les femmes du Nouveau-Brunswick.

Violence dans les fréquentations (Réimprimée)

Cette brochure est conçue pour informer les jeunes sur le problème de la violence dans les fréquentations.

Égalité dans les communications gouvernementales (Réimprimé)

Cet opuscule explique la politique du gouvernement sur l'égalité dans toutes les formes de communication et offre plusieurs exemples de formulation sans discrimination sexuelle.

L'exploration du futur - dépliant, affiche et macaron pour encourager les jeunes à étudier les sciences

Un dépliant et une affiche préparés par la Direction générale de la condition féminine encouragent les jeunes, et plus particulièrement les jeunes femmes, à considérer les sciences comme choix de carrière.

Le dépliant s'intitule «Femmes, filles et sciences». Il souligne l'importance qu'ont les sciences dans la vie des jeunes femmes. Malgré la demande, dans un avenir prochain, de travailleuses et travailleurs compétents dans les domaines de la science et de la technologie, les

underrepresented in those fields. The pamphlet explores the myths and stereotypes about women and science and examines factors which may prevent women from entering careers in science and technology. There are also suggestions on how to obtain information about careers in science.

What do I Need Math for? - Mathematics Poster and Bookmark

This poster is designed to stimulate interest in mathematics and stresses the importance of continuing in mathematics by providing an extensive list of occupations which require math.

Fact Sheets - Updated in 1991-92

This comprehensive series provides succinct factual information in four main areas:

- **Women in the New Brunswick Labour Force**

  1. Labour Force Activity
  2. Occupational Segregation and Earnings
  3. Unions
  4. Changing Characteristics
  5. The Civil Service
  6. Employment by Industrial Sector

- **Women and Education in New Brunswick**

  1. Universities
  2. Community Colleges
  3. Levels of Education
  4. Women in the N.B. Public School System

- **Women in New Brunswick Society**

  1. Changing Population
  2. Marriage and Divorce
  3. Changing Households
  4. Children
  5. Women and Alcohol
  6. Women and Substance Abuse
  7. Childcare
  8. Poverty
  9. Elderly Women

- **Women and the Economy**

  1. Pensions

Women and the Law Series

This series deals with legal issues which impact on New Brunswick women.

1. Marriage: The Marriage Act of New Brunswick

femmes sont encore sous-représentées dans ces milieux. Le dépliant explore les mythes et les stéréotypes qui entourent les femmes et les sciences, il se penche sur les facteurs qui dissuadent les femmes de choisir une carrière dans le domaine des sciences et de la technologie. Le dépliant indique également des moyens de se renseigner sur les carrières scientifiques.

Les maths, ça sert à quoi? - Affiche et signet sur les mathématiques

Cette affiche conçue pour susciter l'intérêt des jeunes, dresse une liste considérable d'emplois qui nécessitent des connaissances en mathématiques.

Feuilles de renseignements - mise à jour en 1991-1992

Ces publications offrent une information objective succincte dans quatre domaines principaux :

- **Les femmes et la population active du Nouveau-Brunswick**

  1. Activité sur le marché du travail
  2. Revenu et discrimination professionnelle
  3. Les syndicats
  4. Caractéristiques variables
  5. La fonction publique
  6. Emplois selon les secteurs d'activité

- **Les femmes et l'éducation au Nouveau-Brunswick**

  1. Universités
  2. Collèges communautaires
  3. Les niveaux de scolarité
  4. Les femmes dans le système d'écoles publiques

- **Les femmes et la société au Nouveau-Brunswick**

  1. Une population en évolution
  2. Mariage et divorce
  3. Des ménages en mutation
  4. Enfants
  5. Les femmes et l'alcool
  6. Les femmes et l'abus de substances toxiques
  7. La garde des enfants
  8. La pauvreté
  9. Les femmes âgées

- **Les femmes et l'économie**

  1. Pensions

La femme et la loi

Cette série de publications traite de certaines questions juridiques ayant des conséquences pour les femmes.

1. Le mariage : La loi sur le mariage au Nouveau-Brunswick

2. Marriage: Rights and Responsibilities during Marriage
3. Marriage: Rights and Responsibilities of Married Women
4. Domestic Contracts
5. Unmarried Relationships
6. Names
7. Separation
8. Children of Unmarried Relationships
9. Divorce
10. Adoption

Registry of Women in Non-Traditional Occupations in the Civil Service

This resource tool is being revised and will soon be available for re-distribution.

Historical Sketches

This series of publications focuses on women and history and on historical events affecting women.

1. International Women's Day
2. Winning the Right to Vote
3. N.B. Women in Politics
4. Persons Day
5. Marichette: Emilie LeBlanc Carrier 1863-1935

Highlights of Other Activities

Spiritus Awards

The Spiritus Awards recognize New Brunswick individuals, groups and employers who have contributed significantly to the advancement of women in the province. The Latin root of our words spirit and esprit, "Spiritus" symbolizes the spirit of equality itself and celebrates both individual and collective efforts in the struggle for equality and justice for all.

Previous recipients:

1990	Individual:	Thérèse Melanson
	Group:	Chipman Community Centre
	Employer:	Saint John Shipbuilding
1991	Individual:	Nancy Hartling
	Group:	Coalition of Transition Houses Shelters for Abused Women/Réseau des maisons de transition et des foyers d'hébergement pour femmes battues
	Employer:	No nominations submitted

2. Le mariage : Droits et responsabilités pendant le mariage
3. Le mariage : Droits et responsabilités de la femme mariée
4. Les contrats domestiques
5. Cohabitation
6. Noms
7. La séparation
8. Enfants de parents non mariés
9. Le divorce
10. L'adoption

Répertoire de femmes qui occupent un poste non traditionnel dans la fonction publique

Cette documentation fait actuellement l'objet d'une révision et sera bientôt offerte pour diffusion.

Regards historiques

Ces publications portent sur les femmes et l'histoire de même que sur certains événements historiques ayant des conséquences pour les femmes.

1. Journée internationale de la femme
2. Obtention du droit de vote
3. Les femmes du Nouveau-Brunswick sur la scène politique
4. Journée de la personne
5. Marichette : Emilie LeBlanc Carrier 1863-1935

Principales autres activités

Prix Spiritus

Le prix Spiritus rend hommage aux personnes, aux groupes ainsi qu'aux employeures et employeurs qui ont contribué de façon significative à l'amélioration de la situation des femmes de la province. De la racine latine de spirit et esprit «Spiritus» représente l'esprit de l'égalité et évoque les efforts individuels et collectifs déployés dans la lutte pour l'obtention de l'égalité et la justice pour tous.

Lauréates et lauréats précédents :

1990	Personne :	Thérèse Melanson
	Organisme :	Chipman Community Centre
	Employeur-e :	Saint John Shipbuilding
1991	Personne :	Nancy Hartling
	Organisme :	Réseau des maisons de transition et des foyers d'hébergement pour femmes battues
	Employeur-e :	Aucune candidature

Posthumous Certificates:	Dr. Vicky Gray, University of New Brunswick Yvel Mazerolle, Université de Moncton
Special Recognition:	Madeleine Delaney-LeBlanc

1991 Summer Mentorship Program for Female Students

A public sector mentorship program which matched female students to women in non-traditional and/or senior positions in the Civil Service was continued and extended in the summer of 1991. Twenty students were paired with mentors in seventeen departments. The program was extended to Moncton and continued in Fredericton. Examples of mentors' occupations included natural resource specialists, municipal services representatives and employee relations officers.

A proposal to extend the program in 1992 was approved.

Activities to raise awareness of women's issues

Activities commemorating December 6, a Day of Action and Remembrance on Violence Against Women

- information booths in various locations

Person's Day Activity

International Women's Day Activities

- information booths in various locations

Spiritus Award Medal Exhibition

- in various locations

Numerous Speaking Engagements Throughout the Province

Video Lending Library Service

Women's Directorate Resource Library Service

Certificats posthumes :	Dr. Vicky Gray Université du Nouveau-Brunswick Yvel Mazerolle Université de Moncton
Hommage spécial :	Madeleine Delaney-LeBlanc

Programme de stages d'été dirigés par un-e mentor 1991

Le programme d'encadrement dans le secteur public, qui a pour but de jumeler des étudiantes à des femmes qui occupent des postes non-traditionnels ou de cadres supérieur au sein de la fonction publique, a été étendu à Moncton au cours de l'été 1991. En tout, vingt étudiantes ont été jumelées à des mentors dans 17 ministères. Parmi les postes occupés par les mentors mentionnons une spécialiste en ressources naturelles, une représentante des services municipaux et des agentes des services des relations avec les employées et employés.

Une recommandation visant à étendre le programme en 1992 a été approuvée.

Activités ayant pour but de sensibiliser le public aux questions féminines

Activités visant à commémorer le 6 décembre journée nationale de commémoration et d'action sur la violence faite aux femmes

- Kiosques d'information à divers endroits

Journée de l'Affaire personne

Activités à l'occasion de la Journée internationale de la femme

- Kiosques d'information à divers endroits

Exposition des pièces du concours de design pour le prix Spiritus

- exposition itinérante

Nombreuses allocutions livrées partout dans la province

Service de vidéothèque

Service de ressources documentaires de la Direction générale

Women in the Arts Film Series

Development and distribution of numerous reports and other documents dealing with various issues which impact on New Brunswick women.

Interdepartmental Committees

Deputy Ministers' Committee on Executive Development

Deputy Ministers' Committee on Employment Equity

Minister's Advisory Committee on Women's Issues in Education (Anglophone Committee and Francophone Committee)

These committees advise the Minister of Education on educational issues and their impact on girls from Grades K to 12.

Interdepartmental Committee on Childhood Services

This committee is responsible for supporting and advising the Office for Early Childhood Services and for bringing forward policy recommendations on programs and services for children.

Provincial Advisory Committee on Child Support Guidelines

This committee is studying the principles which will be considered in developing guidelines for making awards for child support. Once developed, these guidelines will be applied by judges to the calculation of child support awards. This committee advises the Federal/ Provincial/Territorial Family Law Committee.

Subcommittee on Work Related Childcare

This committee is developing a policy and guidelines on work-related childcare in the province of New Brunswick.

Interdepartmental Committee on Services For/ Affecting Seniors

This committee co-ordinates the development of policies and programs for services for seniors, for all departments and promotes the efficient and effective use of existing resources. The committee also monitors service implementation and delivery of services for seniors throughout government departments.

Série de films - Women in the Arts

Élaboration et distribution de nombreux rapports et autres publications traitant des diverses questions qui touchent les femmes du Nouveau-Brunswick.

Comités interministériels

Comité des sous-ministres sur le perfectionnement des cadres

Comité des sous-ministres sur l'égalité en matière d'emploi

Comité consultatif au ministre sur la condition féminine en éducation (comité francophone et anglophone)

Ces comités conseillent le ministre de l'éducation sur les questions d'éducation et leurs répercussions sur les filles de la maternelle à la 12e année.

Comité interministériel sur les services à l'enfance

Il incombe à ce comité d'appuyer et de conseiller le Bureau des services à l'enfance et de formuler des recommandations de politiques sur les programmes et services offerts aux enfants.

Comité consultatif provincial sur les lignes directrices pour les ordonnances d'entretien des enfants

Ce comité se penche sur les principes qui seront envisagés pour élaborer des lignes directrices sur les ordonnances pour l'entretien des enfants. Une fois que ces lignes directrices auront été élaborées, elles seront appliquées par les juges aux fins de l'évaluation des attributions pour l'entretien des enfants. Ce comité conseille le Comité fédéral/provincial/territorial sur le droit de la famille.

Sous-comité sur les services de garde en milieu de travail

Ce comité est chargé d'élaborer une directive et des principes sur les services de garde en milieu de travail pour la province du Nouveau-Brunswick.

Comité interministériel sur les services aux personnes âgées

Ce comité coordonne l'élaboration des politiques, programmes et services aux personnes âgées pour tous les ministères et assure l'utilisation efficace des ressources existantes. En outre, il incombe à ce comité de contrôler la mise en oeuvre et la prestation des services aux personnes âgées dans l'ensemble du gouvernement.

Interdepartmental Committee on Family Violence

The mandate of this committee is to monitor, recommend and/or coordinate government initiatives related to family violence.

Subcommittee on Family Violence Public Awareness

This subcommittee of the Interdepartmental Committee on Family Violence is developing a strategy for public awareness regarding violence against women.

Working Group on Family Violence Statistics

This working group is developing a provincial statistical information system to track incidents of family violence and determine how cases are dealt with by the various components of the criminal justice system.

Comité interministériel sur la violence intra-familiale

Le mandat de ce comité consiste à surveiller, recommander et coordonner les initiatives gouvernementales en matière de violence intra-familiale.

Sous-comité sur la sensibilisation du public à la violence intra-familiale

Ce sous-comité du Comité interministériel sur la violence familiale prépare une campagne de sensibilisation du public au sujet de la violence exercée contre les femmes.

Groupe de travail sur les statistiques à l'égard des femmes victimes de mauvais traitements

Ce groupe travaille actuellement à mettre au point un système provincial d'information statistique pour retracer les incidences de violence faite aux femmes et pour déterminer la nature des mesures qui sont prises dans de telles situations par les diverses composantes du système de justice criminelle.

Profile of Departments

Each department is profiled and information on occupational status of women and men as of March 31, 1992 is presented. For comparative purposes 1990-91 statistics (15 month transition period) are included in brackets where possible to provide a quantitative measure of the overall shifts in employment patterns.

The restructuring of some departments in November 1991 resulted in some reporting modifications. The former Departments of Advanced Education and Training and Labour were amalgamated to form the new Department of Advanced Education and Labour. The former Alcoholism and Drug Dependency Commission has been integrated into the Department of Health and Community Services. The former Department of Commerce and Technology and part of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage now form the new Department of Economic Development and Tourism. The former Departments of Finance, Board of Management and Women's Directorate form the new Department of Finance. The former Department of Municipal Affairs was amalgamated with part of the Department of Tourism, Recreation and Heritage and the New Brunswick Housing Corporation to form the new Department of Municipalities, Culture and Housing. **For this reason, historical documentation on occupational status of women and men is not available and comparison is not possible for these new departments. As a result of the amalgamations, data on salaries and representation was produced in early May 1992.**

With the implementation of their three year Action Plans, departments have made efforts to increase women's representation in underrepresented classifications and at senior levels of responsibility. A number of strategies for the recruitment, training and promotion of women were developed to facilitate Employment Equity objectives.

Departmental achievements are highlighted in the comment sections. **For the most part these sections note progress and/or changes in the recruitment, promotion or training of women in areas where their representation is low, rather than in traditionally female-dominated areas.** Based on an analysis of departmental statistics, as well as consultation with departmental representatives, the comments on progress are

Profil des ministères

On trouvera ci-après un profil de chacun des ministères et de l'information sur le statut professionnel des femmes et des hommes au 31 mars 1992. Aux fins de comparaison, on trouvera entre parenthèses les statistiques de 1990-1991 (période de transition de 15 mois). Ces données ont été établies, dans la mesure du possible, à titre de mesures quantitatives des variations globales dans les tendances de l'emploi.

La restructuration de certains ministères en novembre 1991 a entraîné des modifications dans l'élaboration du rapport. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et le ministère du Travail ont été fusionnés pour créer le nouveau ministère de L'Enseignement supérieur et du Travail. L'ancienne Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance a été intégrée au ministère de la Santé et des Services communautaires. L'ancien ministère du Commerce et de la Technologie et une partie de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine forment maintenant le nouveau ministère du Développement économique et du Tourisme. Les anciens ministères des Finances, du Conseil de gestion et de la Direction générale de la condition féminine forment maintenant le nouveau ministère des Finances. L'ancien ministère des Affaires municipales a été regroupé avec une partie du ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine et avec la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick pour former le nouveau ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation. **En conséquence, il n'y a pas de documentation préalable sur le statut professionnel des femmes et des hommes à l'égard de ces nouveaux ministères, ce qui élimine toute possibilité de comparaison. En raison de ces fusions, les données sur les salaires et la représentation ont été produites au début de mai 1992.**

Depuis la mise en oeuvre de leur plan d'action triennal, les ministères s'efforcent d'augmenter la proportion des femmes dans les catégories professionnelles où elles sont sous-représentées et aux niveaux de responsabilité supérieurs. Ils ont également pris des mesures qui favorisent le recrutement, la formation et la promotion des femmes en vue de réaliser leurs objectifs d'égalité en matière d'emploi.

Les progrès réalisés par chaque ministère sont indiqués à la rubrique Commentaires sur les progrès. **Dans la plupart des cas, on y trouve tous les progrès ou les changements enregistrés dans le recrutement, la promotion ou la formation des femmes dans les catégories où celles-ci sont peu représentées, plutôt que dans celles où elles sont traditionnellement concentrées.** Les commentaires sur les progrès sont fondés sur l'analyse des statistiques des ministères et sur

intended **to summarize changes in the employment status of women. They are not exhaustive.**

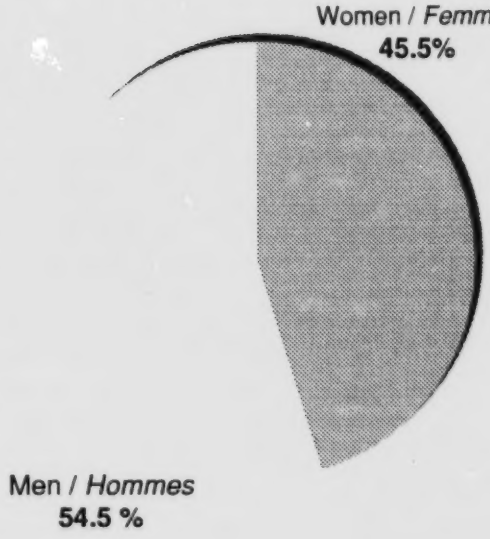
The time frame of the current three year action plans ends on March 31, 1993. Departments will be developing specific action plans and will report annually on their progress with respect to employment equity. The new action plans will be especially timely given the recent restructuring of various government departments.

des entretiens avec des représentantes et représentants des ministères. Ils ont pour objet **de résumer les changements survenus dans le statut professionnel des femmes, sans être toutefois exhaustifs.**

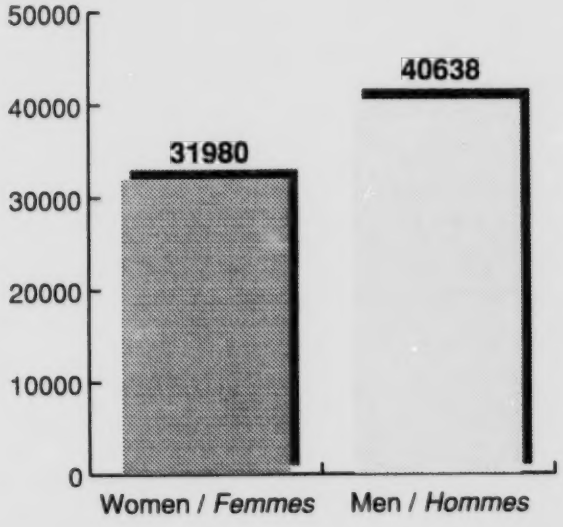
Les plans triennaux des ministères se terminent le 31 mars 1993. Les ministères sont tenus de préparer des plans d'action et devront faire état de leur progrès annuellement en ce qui a trait au programme d'égalité en matière d'emploi. Cette démarche est particulièrement opportune en raison de la récente restructuration des divers ministères gouvernementaux.

Department of Advanced Education and Labour[1]
Ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 1726
Women/Femmes - 786
Men/Hommes - 940

Women's earnings equal 78.7% of men's.
Le salaire des femmes correspond à 78.7% de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	666	397	37.3
Technical/Technique	29	0	00.0
Administrative/Administration	62	52	45.6
Administrative Support/Soutien administratif	16	303	95.0
Operational/Exploitation	116	18	13.4
Others/Autres	51	16	23.9

[1] *See note on the following page.*
[1] *Voir la note à la page suivante.*

Comments on Progress[1]

In the fiscal year 1991-92, the Department hired four females in the Administrative Category in such classifications as the Information Systems series thereby increasing women's representation to 11 women or 44.0% of the positions and the Senior Executive Officer series where three women hold 15.8% of the positions. The Department also hired twenty-four women in the Scientific and Professional Category. The women were hired in classifications such as Research and Planning Officer where 18 women hold 81.8% of the positions; Librarian, where three women hold 33% of the positions; Community College Instructor, where 320 women hold 38% of the positions; and Education Officer, where 47 women hold 28.5% of the positions.

The Department promoted or reclassified 56 women in various classifications over this reporting period, including Administrative Services Officer, Secretary, Librarian, Human Resource Officer, Education Officer, Research and Planning Officer, Executive Officer and Industrial Relations Officer. In addition, following training, three women were appointed to higher levels of the Industrial Relations Officer series and one woman to a higher level in the Research and Planning Officer series. One woman attended the Management Development Program for Women/Gestion au féminin offered by the University of New Brunswick/Université de Moncton. The Department also took part in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

The Department provided information sessions to principals of Community Colleges, directors and Assistant Deputy Ministers to sensitize management to the objectives and issues relating to the Employment Equity Program.

[1] *In November 1991, the former Departments of Advanced Education and Training and Labour were amalgamated to form the new Department of Advanced Education and Labour. As a result of this reorganization, no comparative data is available.*

Commentaires sur les progrès[1]

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché quatre femmes dans la catégorie administration, soit dans des classes d'emploi comme le groupe des systèmes informatiques, augmentant ainsi la représentation féminine à onze femmes, soit 44 p. 100 des postes, et dans le groupe des agentes et agents d'administration principaux au sein duquel trois femmes occupent 15,8 p. 100 des postes. Le ministère a également embauché vingt-quatre femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle. D'autres femmes ont été embauchées dans des classes d'emploi comme agente et agent de la recherche et de la planification, où 18 femmes détiennent 81,8 p. 100 des postes; bibliothécaire, où trois femmes occupent 33 p. 100 des postes; instructrice ou instructeur de collège communautaire, où 320 femmes détiennent 38 p. 100 des postes; et enfin, agente et agent pédagogique, où 47 femmes détiennent 28,5 p. 100 des postes.

Le ministère a promu ou reclassifié 56 femmes dans diverses classes d'emploi au cours de la période visée par le présent rapport, dont les postes d'agente et d'agent des services administratifs, de secrétaire, de bibliothécaire, d'agente et d'agent des ressources humaines, d'agente et d'agent pédagogique, d'agente et d'agent de la recherche et de la planification, d'agente et d'agent d'administration et d'agente et d'agent des relations industrielles. De plus, après avoir bénéficié d'une formation pertinente, trois femmes ont été nommées à des échelons supérieurs du groupe des agentes et agents des relations industrielles et une femme à un échelon supérieur du groupe des agentes et agents de la recherche et de la planification. Une femme a participé au programme Management Development Program for Women/Gestion au féminin, offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton. Le ministère a également participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

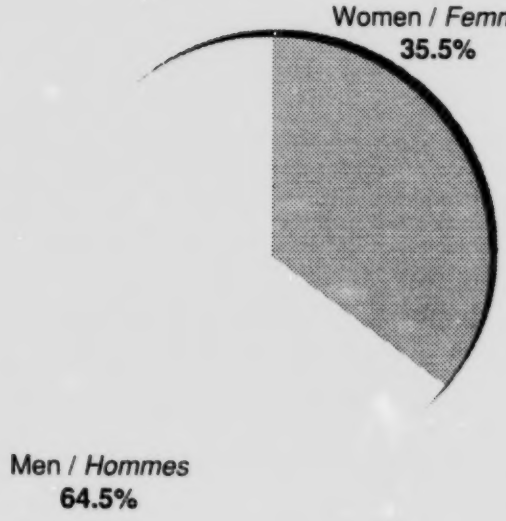
Le ministère a organisé des séances d'information à l'intention des directrices et directeurs de collèges communautaires, des directrices et directeurs généraux et des sous-ministres adjoint-e-s dans le but de sensibiliser la direction aux objectifs et aux questions touchant le Programme d'égalité en matière d'emploi.

[1] *En novembre 1991, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et le ministère du Travail ont été fusionnés pour former le nouveau ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail. En raison de cette réorganisation, il n'existe pas de données comparatives.*

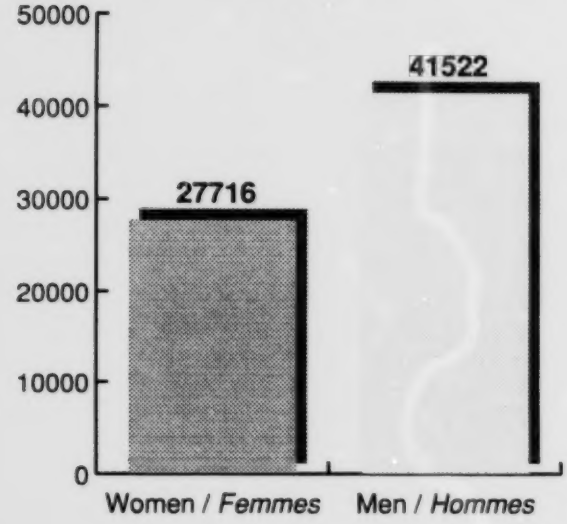
Department of Agriculture
Ministère de l'Agriculture

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 304 (309)
Women/Femmes - 108 (108)
Men/Hommes - 196 (201)

Women's earnings equal 66.8% (64.6%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 66.8% (64.6%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	108 (113)	14 (11)	11.5 (8.9)
Technical/Technique	29 (28)	19 (20)	39.6 (41.7)
Administrative/Administration	29 (29)	4 (3)	12.1 (9.4)
Administrative Support/Soutien administratif	5 (4)	63 (65)	92.6 (94.2)
Operational/Exploitation	21 (23)	3 (4)	12.5 (14.8)
Others/Autres	4 (4)	5 (5)	55.6 (55.6)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, in the Scientific and Professional Category the Department hired one woman in the Research and Planning Officer series thereby increasing women's representation to two women or 28.6% of the positions in that series. Two women were hired in the Agriculturist classification where seven women hold 10.3% of the positions. In the Administrative Category one woman was hired in the Information Systems series where one woman holds 33.3% of the positions.

Ten women were promoted or reclassified in various classifications in this reporting period including two women in the Agriculturist series. The Department hired two students under the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

Other initiatives undertaken by the Department included active outreach recruitment and contacting institutions which graduate women qualified for underrepresented classifications in the Department. The Department is developing an inventory of women with potential to move into underrepresented areas. Staff also talked to potential feeder groups, such as graduating high school or university students.

Commentaires sur les progrès

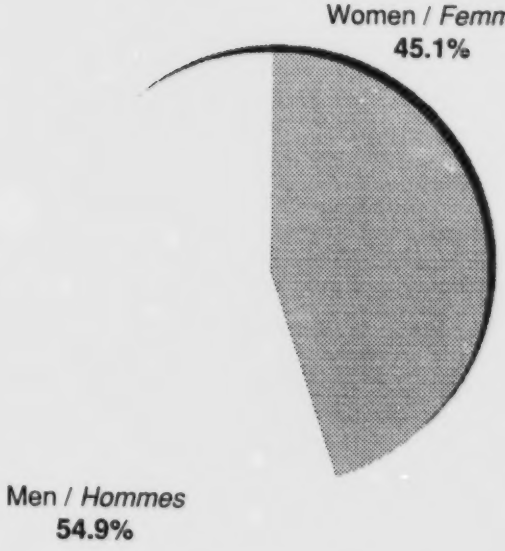
Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché une femme dans la catégorie scientifique et professionnelle, dans le groupe des agentes et agents de la recherche et de la planification, ce qui porte la représentation féminine à deux femmes, soit 28,6 p. 100 des postes dans ce groupe. Deux femmes ont été embauchées dans la classe d'emploi d'agronome au sein de laquelle sept femmes détiennent 10,3 p. 100 des postes. Dans la catégorie administration, une femme a été embauchée dans le groupe des systèmes informatiques où une femme détient 33,3 p. 100 des postes.

Dix femmes ont été promues ou reclassifiées à diverses classes d' emploi au cours de la période visée par le présent rapport, dont deux d'entre elles dans le groupe des agronomes. Le ministère a embauché deux étudiantes dans le cadre du programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

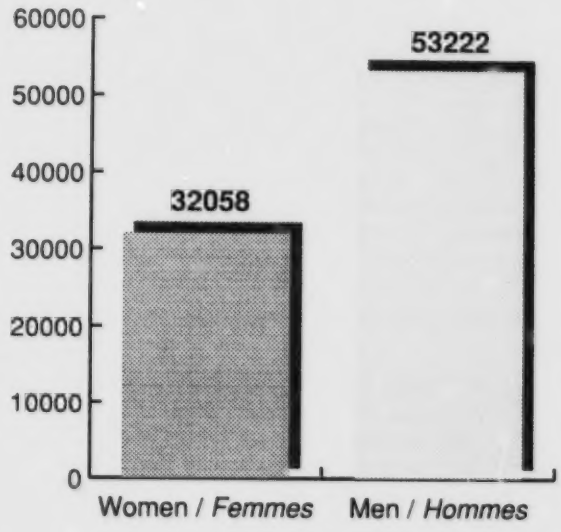
Parmi d'autres initiatives prises par le ministère, il faut signaler le recrutement externe intensif et les contacts avec des établissements décernant à des femmes des diplômes leur conférant la compétence nécessaire pour occuper des postes dans les classes d'emploi où les femmes sont sous-représentées au sein du ministère. Ce dernier a dressé un inventaire des femmes ayant le potentiel d'être mutées dans des secteurs où elles sont sous-représentées. Le personnel s'est également entretenu avec des groupes de ressources éventuelles, comme les étudiantes diplômées du secondaire ou de l'université.

Department of Economic Development and Tourism[2]
Ministère du Développement économique et du Tourisme

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 162
Women/Femmes - 73
Men/Hommes - 89

Women's earnings equal 60.2% of men's.
Le salaire des femmes correspond à 60.2% de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	58	9	13.4
Technical/Technique	1	0	00.0
Administrative/Administration	24	17	41.5
Administrative Support/Soutien administratif	1	36	97.3
Others/Autres	5	11	68.8

[2] *See note on the following page.*
[2] *Voir la note à la page suivante.*

Comments on Progress[2]

In the fiscal year 1991-92, the Department hired one woman in the Scientific and Professional Category. This woman was hired in the Industrial Development Officer series, thereby increasing women's representation to seven women or 10.9% of the positions.

Eight women were promoted or reclassified in the Department in various classifications including one Executive Secretary promoted to the Human Resource Officer series and another Executive Secretary to the Industrial Development Officer series. Career development opportunities were provided through acting assignments at higher levels. Furthermore, the Department hired a female student under the 1991 Summer Mentorship Program.

Women in the Department attended various courses such as Management Development Program for Women/Gestion au féminin offered by the University of New Brunswick/Université de Moncton; Leadership and Supervisory Skills for Women; Introduction to Financial Management; Organizational Behaviour; and Financial Accounting.

The Department continued monthly meetings of support staff where various topics were discussed such as: Departmental Structure and Budget Process; Role of Human Resources Branch; presentations on "Secretarial Symposium" and Restructuring.

[2] *In November 1991, the former Department of Commerce and Technology and part of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage were amalgamated to form the new Department of Economic Development and Tourism. As a result of this reorganization, no comparative data is available.*

Commentaires sur les progrès[2]

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché une femme dans la catégorie scientifique et professionnelle. Cette femme a été embauchée dans le groupe des agentes et agents de développement industriel, ce qui augmente la représentation féminine à sept femmes, soit 10,9 p. 100 des postes.

Huit femmes ont été promues ou reclassifiées au sein du ministère dans diverses classes d'emploi, dont une secrétaire de direction qui a été promue au groupe des agentes et agents des ressources humaines et une autre secrétaire de direction qui a été promue au groupe des agentes et agents de développement industriel. Des possibilités de développement de carrière ont été offertes par le biais d'affectations intérimaires à des niveaux supérieurs. De plus, le ministère a embauché une étudiante dans le cadre du programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

Des employées du ministère ont suivi divers cours comme le programme Management Development Program for Women/Gestion au féminin offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton, Leadership and Supervisory Skills for Women, Introduction à la gestion financière, Comportement organisationnel, et Comptabilité financière.

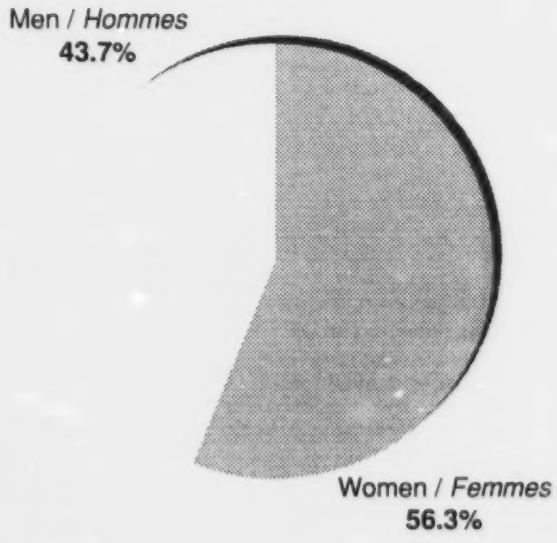
Le ministère a continué à réunir chaque mois les membres du personnel de soutien, pour les entretenir de divers sujets comme, par exemple : la structure du ministère et le processus budgétaire, le rôle de la Direction des ressources humaines, des présentations sur le «Symposium sur le secrétariat» et la restructuration.

[2] *En novembre 1991, l'ancien ministère du Commerce et de la Technologie et une partie de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère du Développement économique et du Tourisme. En raison de cette réorganisation, il n'existe pas de données comparatives.*

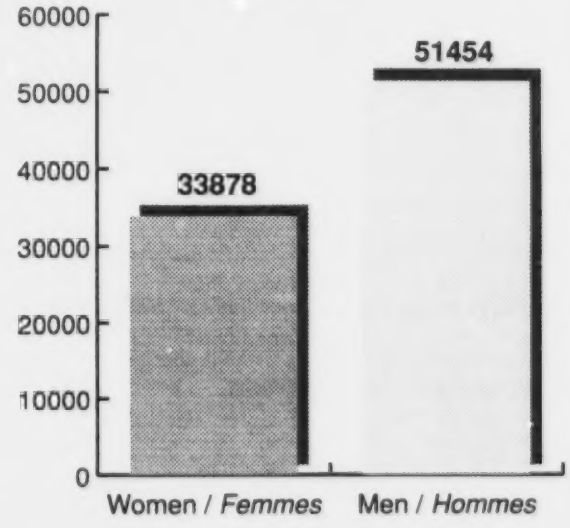
Department of Education
Ministère de l'Éducation

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 158 (161)
Women/Femmes - 89 (90)
Men/Hommes - 69 (71)

Women's earnings equal 65.8% (63.9%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 65.8% (63.9%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	21 (22)	22 (22)	51.2 (50.0)
Administrative/Administration	39 (38)	10 (11)	20.4 (22.4)
Administrative Support/Soutien administratif	4 (6)	53 (53)	93.0 (89.8)
Operational/Exploitation	3 (2)	0 (0)	00.0 (0.0)
Others/Autres	2 (3)	4 (4)	66.7 (57.1)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, two women were promoted in the Department including one who was promoted to a higher level in the Senior Executive Officer series where two women hold 12.5% of the positions. For the most part, new hirings were confined to the Administrative Support Category where women hold 93% of the positions (53 women).

Women in the Department were offered career development opportunities through secondments from the school districts. Some attended various courses and conferences such as the Management Development Program for Women/Gestion au féminin offered by the University of New Brunswick/Université de Moncton; Leadership and Motivation offered by the Atlantic Region Management Training Centre; the French Bursary Program; and Management and Leadership Skills for Women. The Department also participated in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students. The Department examined ways to fund management development training for women in Part I. Several human resource policies were reviewed and meetings with directors were held in an attempt to introduce more flexibility in human resource management. Measures such as flex scheduling, working at home, salary deferral and others were explored.

The major initiative of the Department with regard to Employment Equity continues to be the extension of the Program to Part II of the Public Service. Discussions have been ongoing between the Women's Directorate and the Employment Equity Coordinators of the Departments of Finance and Education. Senior Management of the Department of Education approved a proposal for action for implementing Employment Equity in Part II.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, deux femmes ont été promues au ministère, dont l'une a été promue à un niveau supérieur dans le groupe des agentes et agents d'administration principaux, ce qui porte la représentation féminine à deux femmes, soit 12,5 p. 100 des postes. Dans la plupart des cas, les nouveaux postes comblés sont concentrés dans la catégorie du soutien administratif au sein de laquelle les femmes occupent 93 p. 100 des postes (53 femmes).

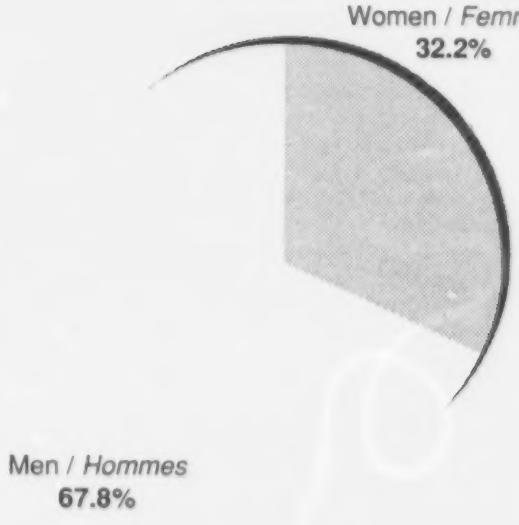
Le ministère a offert à certaines de ses employées des possibilités de développement de carrière grâce à des affectations temporaires depuis les districts scolaires. Certaines ont suivi divers cours et ont assisté à diverses conférences, comme le programme Management Development Program for Women/Gestion au féminin offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton; Leadership and Motivation, offert par l'Atlantic Region Management Training Centre; le programme de bourses d'études en français; et Management and Leadership Skills for Women. Le ministère a aussi participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991). Le ministère s'est penché sur divers modes de financement de la formation à la gestion à l'intention des femmes de la Partie I. Plusieurs politiques sur les ressources humaines ont été examinées et des rencontres avec les directrices et directeurs ont eu lieu dans le but d'apporter plus de souplesse dans la gestion des ressources humaines. On s'est penché notamment sur les aspects suivants : calendrier flexible, travail à domicile, rémunération différée, etc.

La principale initiative du ministère en ce qui a trait à l'égalité en matière d'emploi demeure toujours l'extension du programme à la Partie II des services publics. Des échanges ont eu lieu entre la Direction générale de la condition féminine et les coordonnateurs de l'égalité en matière d'emploi des ministères des Finances et de l'Éducation. La haute direction du ministère de l'Éducation a approuvé un projet de mise en oeuvre de l'égalité en matière d'emploi dans la Partie II.

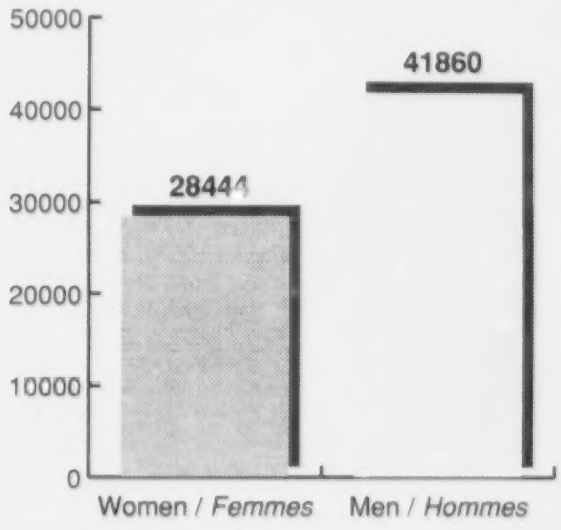
Department of Environment
Ministère de l'Environnement

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 149 (128)
Women/Femmes - 48 (39)
Men/Hommes - 101 (89)

Women's earnings equal 68.0% (71.2%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 68.0% (71.2%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	41 (34)	8 (9)	16.3 (20.9)
Technical/Technique	41 (37)	9 (5)	18.0 (11.9)
Administrative/Administration	14 (12)	41 (4)	22.2 (25.0)
Administrative Support/Soutien administratif	2 (1)	23 (19)	92.0 (95.0)
Operational/Exploitation	2 (2)	0 (0)	00.0 (0.0)
Others/Autres	1 (3)	4 (2)	80.0 (40.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, the Department hired two women in the Scientific and Professional Category as Environment Officers, thereby increasing women's representation to eight women or 28.6% of the positions. In the Technical Category two women were hired as Engineering Technicians where six women hold 14.3% of the positions.

The Department provided acting assignments to five women including one woman acting as Chair of the Pesticide Advisory Board and one woman acting in the Executive Officer series. The remaining three women were acting at higher levels in the Administrative Support Category. One woman attended the Management Development Program for Women/Gestion au féminin offered by the University of New Brunswick/Université de Moncton. The Department has also done some active outreach recruitment and participated in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

The Department worked on the establishment of its own personal/sexual harassment policy.

Commentaires sur les progrès

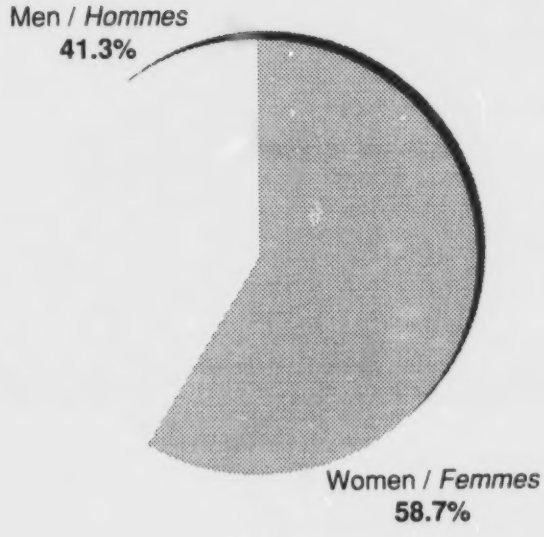
Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché deux femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle à titre d'agentes de l'environnement, augmentant ainsi la représentation féminine dans cette classe d'emploi à huit femmes, soit 28,6 p. 100 des postes. Dans la catégorie technique, deux femmes ont été embauchées à titre de techniciennes des travaux de génie, où six femmes occupent 14,3 p. 100 des postes.

Le ministère a offert des affectations intérimaires à cinq femmes, dont une femme à titre de présidente intérimaire de la commission consultative des pesticides et une femme à titre intérimaire dans le groupe des agentes et agents d'administration. Les trois autres femmes ont été nommées à des postes intérimaires à des échelons supérieurs dans la catégorie du soutien administratif. Une femme a participé au programme Management Development Program for Women/Gestion au féminin offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton. Le ministère a également fait du recrutement externe intensif et a participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

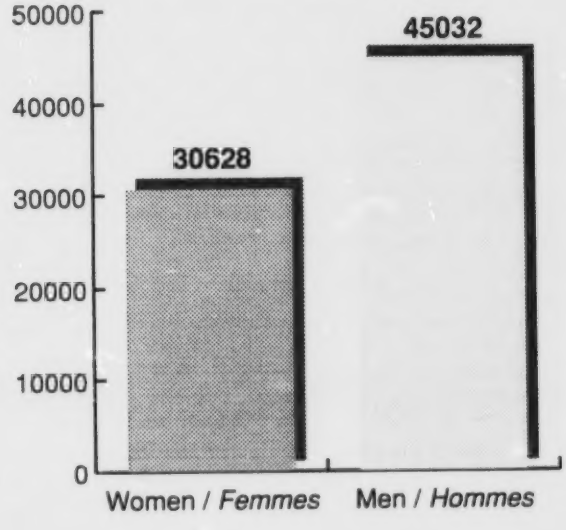
Le ministère a travaillé à l'élaboration de sa propre politique sur le harcèlement personnel et sexuel.

Department of Finance[3]
Ministère des Finances

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 375
Women/Femmes - 220
Men/Hommes - 155

Women's earnings equal 68.0% of men's.
Le salaire des femmes correspond à 68.0% de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	12	15	55.6
Administrative/Administration	118	40	25.3
Administrative Support/Soutien administratif	24	159	86.9
Others/Autres	1	6	85.7

[3] *See note on the following page.*
[3] *Voir la note à la page suivante.*

Comments on Progress[3]

In the fiscal year 1991-92, one woman in the Administrative Category was hired in the Treasury Officer series, thereby increasing women's representation to one woman or 50% of the positions. One woman was hired in the Scientific and Professional Category in the Research and Planning Officer series where twelve women hold 80% of the positions.

Eighteen women were promoted or reclassified in such classifications as Administrative Services Officer, Human Resource Officer, Research and Planning Officer and Revenue Officer.

Six women benefitted from career development opportunities through secondments, job bridging and acting assignments. The Department participated in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

Other initiatives undertaken by the Department included active outreach recruitment and contacting institutions which graduate women qualified for underrepresented classifications in the department. Employees were interviewed individually to determine women's interest in aspiring to non-traditional occupations or upper levels of responsibility within the Department. Two women at the professional level were given an opportunity to job share. Information sessions were held for employees as well as discussions with line managers on employment equity issues.

[3] *In November 1991, the former Department of Finance, Board of Management and Women's Directorate were amalgamated to form the new Department of Finance. As a result of this reorganization, no comparative data is available.*

Commentaires sur les progrès[3]

Au cours de l'année financière 1991-1992, une femme de la catégorie administration a été embauchée dans le groupe des agentes et agents du trésor, ce qui a augmenté la représentation féminine à une femme, soit 50 p. 100 des postes. Une femme a été embauchée dans la catégorie scientifique et professionnelle dans le groupe des agentes et agents de la recherche et de la planification où douze femmes occupent 80 p. 100 des postes.

Dix-huit femmes ont été promues ou reclassifiées dans des classes d'emploi comme agente et agent des services administratifs, agente et agent des ressources humaines, agente et agent de la recherche et de la planification ainsi que perceptrice et percepteur. Six femmes ont bénéficié de possibilités de développement de carrière par le biais de détachements, de relais d'emploi et d'affectations intérimaires. Le ministère a participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

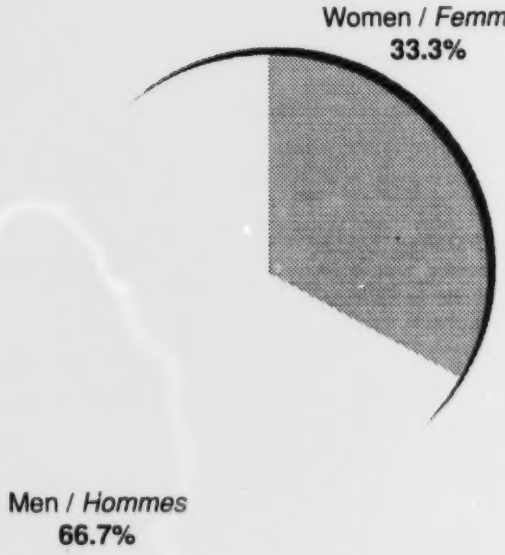
Les autres initiatives entreprises par le ministère comprenaient, notamment, des activités de recrutement externe intensif et des contacts avec des établissements décernant à des femmes des diplômes leur conférant la compétence nécessaire pour occuper des postes dans les classes d'emploi où les femmes sont sous-représentées au sein du ministère. Des employées ont été rencontrées individuellement dans le but de déterminer l'intérêt des femmes à l'égard des postes non traditionnels ou des postes comportant des niveaux plus élevés de responsabilité au sein du ministère. Deux femmes du niveau professionnel ont eu la possibilité d'occuper un emploi partagé. Des séances d'information ont été organisées à l'intention des employées et employés et des discussions ont eu lieu avec les gestionnaires hiérarchiques sur des questions d'égalité en matière d'emploi.

[3] *En novembre 1991, l'ancien ministère des Finances, le Conseil de gestion et la Direction générale de la condition féminine ont été fusionnés pour créer le nouveau ministère des Finances. En raison de cette réorganisation, il n'existe pas de données comparatives.*

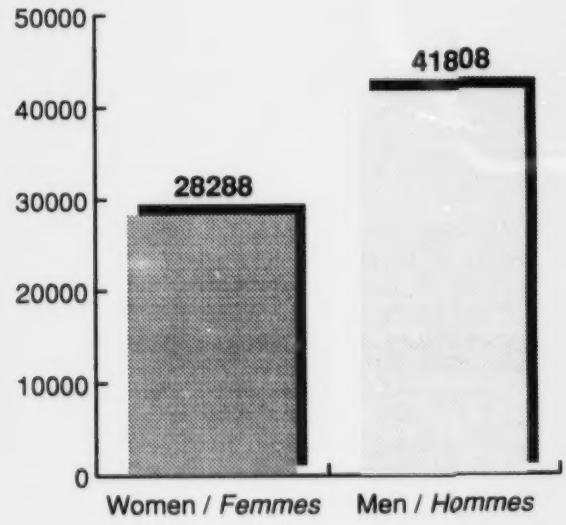
Department of Fisheries and Aquaculture
Ministère des Pêches et de l'Aquaculture

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 123 (127)
Women/Femmes - 41 (44)
Men/Hommes - 82 (83)

Women's earnings equal 67.7% (68.1%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 67.7% (68.1%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	37 (35)	7 (7)	15.9 (16.7)
Technical/Technique	16 (19)	2 (2)	11.1 (9.5)
Administrative/Administration	18 (18)	4 (4)	18.2 (18.2)
Administrative Support/Soutien administratif	2 (2)	27 (29)	93.1 (93.5)
Operational/Exploitation	7 (7)	0 (0)	00.0 (0.0)
Others/Autres	2 (2)	1 (2)	33.3 (50.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, the Department did not hire women in underrepresented classifications. However, in the Scientific and Professional Category, one woman was promoted in the Research and Planning Officer series, thereby increasing women's representation to two women or 28.6% of the positions. Six women were promoted or reclassified in various classifications such as Secretary.

A woman in the Administrative Services Officer series was given an acting assignment as an Executive Officer II. In the Executive Officer series women hold 9.1% of the positions.

The Department sponsored one woman in the Management Development Program for Women/ Gestion au féminin offered through the University of New Brunswick/Université de Moncton. Five women participated in training courses such as Assertive Communication Skills; Goal Search Workshop; and Monitoring the Workplace. The Department is also establishing an automated system to track all training courses provided to their employees. One woman is currently on entrepreneurial leave.

Commentaires sur les progrès

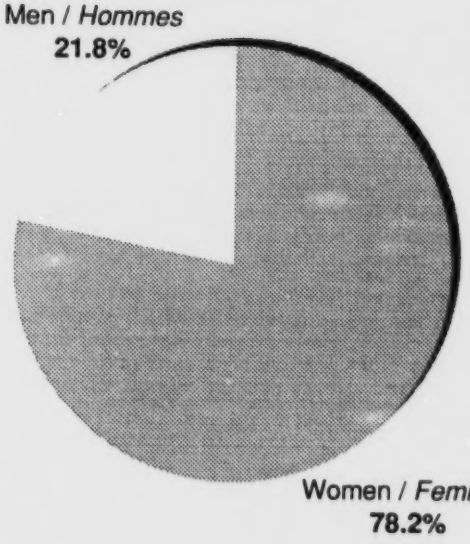
Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère n'a pas embauché de femmes dans les classes d'emploi sous-représentées. Toutefois, dans la catégorie scientifique et professionnelle, une femme a été promue dans le groupe des agentes et agents de la recherche et de la planification, ce qui a porté la représentation féminine dans ce groupe à deux femmes, soit 28,6 p. 100 des postes. Six femmes ont été promues ou reclassifiées dans diverses classes d'emploi, comme celle de secrétaire.

Une femme du groupe des agentes et agents des services administratifs a obtenu une affectation intérimaire à titre d'agente d'administration II. Dans le groupe des agentes et agents d'administration, les femmes détiennent 9,1 p. 100 des postes.

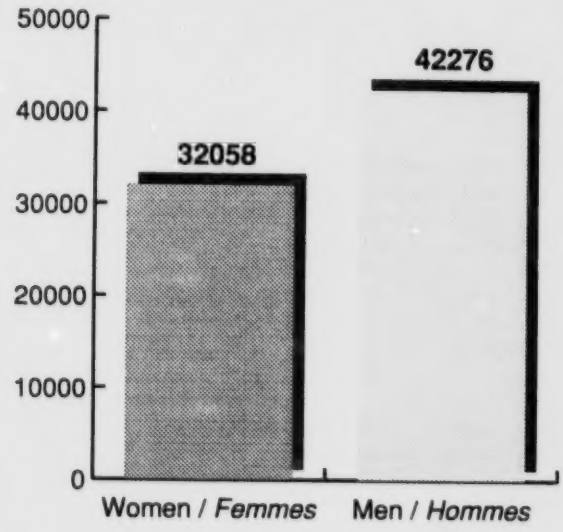
Le ministère a offert à une femme la possibilité de participer au programme Management Development Program for Women/Gestion au féminin offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton. Cinq femmes ont participé a des cours de formation, tels Assertive Communication Skills, Goal Search Workshop et Monitoring the Workplace. Le ministère a également mis au point un système automatisé dans le but de répertorier tous les cours de formation offerts à ses employées et employés. Une femme est actuellement en congé sans solde pour établir une entreprise.

Department of Health & Community Services[4]
Ministère de la Santé et des Services communautaires

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 1248
Women/Femmes - 976
Men/Hommes - 272

Women's earnings equal 75.8% of men's.
Le salaire des femmes correspond à 75.8% de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	152	571	79.0
Technical/Technique	28	7	20.0
Administrative/Administration	69	70	50.4
Administrative Support/Soutien administratif	10	279	96.5
Operational/Exploitation	11	38	77.6
Others/Autres	2	11	84.6

[4] *See note on the following page.*
[4] *Voir la note à la page suivante.*

Comments on Progress[4]

In the fiscal year 1991-92, the Department hired two women in underrepresented classifications: one woman in the Public Health Inspector series, thereby raising women's representation to two women or 8.3%; and one woman in the Senior Executive Officer series where three women hold 17.6% of the positions.

In addition, the Department promoted or reclassified seventy-three women in various categories, including Administrative Services Officers promoted to Financial Services Officers, Administrative Services Officers promoted to Executive Officers, and Social Workers I to II and Social Workers III promoted to supervisory positions.

The Department provided forty-six women with career development opportunities through acting positions and sponsored two women in the Management Development Program for Women/ Gestion au féminin at the University of New Brunswick/Université de Moncton. One woman is currently on entrepreneurial leave. The Department participated in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

Other initiatives undertaken by the Department included designing their own protocols for the personal/sexual harassment policy, undertaking active outreach recruitment and contacting institutions which graduate women qualified for underrepresented classifications in the department. As well, discussions of employment equity issues were held with line managers and career orientation classes for women were offered.

[4] *In November 1991, the former Alcoholism and Drug Dependency Commission was integrated into the Department of Health and Community Services. As a result of this reorganization, no comparative data is available.*

Commentaires sur les progrès[4]

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché deux femmes dans des classes d'emploi où elles sont sous-représentées, soit une femme dans le groupe des inspectrices et inspecteurs de la santé publique, ce qui a porté la représentation féminine à deux femmes, ou 8,3 p. 100, et une femme dans le groupe des agentes et agents d'administration principaux où trois femmes détiennent 17,6 p. 100 des postes.

De plus, le ministère a promu ou reclassifié soixante-treize femmes dans diverses catégories, dont des agentes des services administratifs qui ont été promues agentes des services financiers; des agentes des services administratifs qui ont été promues agentes d'administration; et enfin, des travailleuses sociales I qui ont été promues à l'échelon II et des travailleuses sociales III qui ont été promues à des postes de cadre.

Le ministère a offert à quarante-six femmes des possibilités de développement de carrière par le biais de postes intérimaires et a également subventionné la participation de deux femmes au Management Development Program for Women/Gestion au féminin, offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton. Une femme est actuellement en congé sans solde pour établir une entreprise. Le ministère a participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

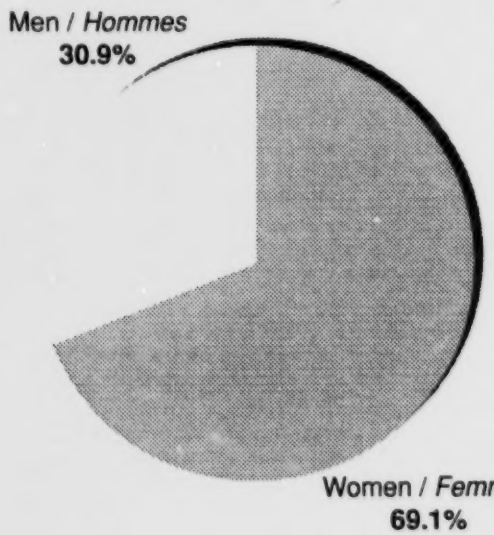
Parmi les autres initiatives lancées par le ministère, il faut signaler l'élaboration de ses propres protocoles aux fins de la politique sur le harcèlement personnel et sexuel, les activités de recrutement externe intensif et les contacts avec des établissements décernant à des femmes des diplômes leur conférant la compétence nécessaire pour occuper des postes dans les classes d'emploi où les femmes sont sous-représentées au sein du ministère. Des échanges ont également eu lieu avec les gestionnaires hiérarchiques sur certaines questions de l'égalité en matière d'emploi et des classes d'orientation des carrières ont été organisées à l'intention des femmes.

[4] *En novembre 1991, l'ancienne Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance a été intégrée au ministère de la Santé et des Services communautaires. En raison de cette réorganisation, il n'existe pas de données comparatives.*

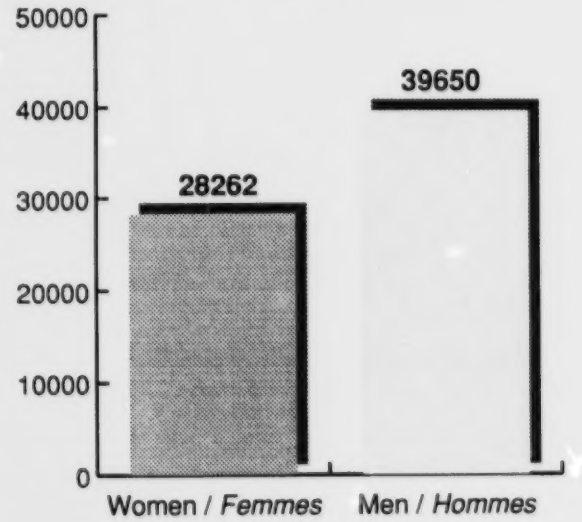
Department of Income Assistance
Ministère de l'Aide au revenu

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 404 (385)
Women/Femmes - 279 (260)
Men/Hommes - 125 (125)

Women's earnings equal 71.3% (70.3%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 71.3% (70.3%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	77 (82)	56 (49)	42.1 (37.4)
Administrative/Administration	29 (30)	13 (12)	31.0 (28.6)
Administrative Support/Soutien administratif	17 (13)	208 (195)	92.4 (93.8)
Others/Autres	2 (0)	2 (4)	50.0 (100.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, in the Scientific and Professional Category three women were hired in the Income Assistance Administrator series, thereby increasing women's representation to 52 women or 44.1% of the positions. In the Administrative Category, one woman was hired in the Senior Executive Officer series where two women hold 40% of the positions.

Twenty-nine women were promoted or reclassified and career development opportunities were offered to ten women through acting assignments. One woman attended the Management Development Program for Women/Gestion au féminin offered by the University of New Brunswick/Université de Moncton. The Department also participated in the Summer 1991 Mentorship Program for Female Students.

Other initiatives undertaken by the Department included active outreach recruitment, information sessions for employees, discussions of employment equity issues with line managers and career orientation classes.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, trois femmes ont été embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle, soit dans le groupe des administratrices et administrateurs de l'aide au revenu, ce qui porte la représentation féminine dans ce groupe à 52 femmes, c'est-à-dire 44,1 p. 100 des postes. Dans la catégorie administration, une femme a été embauchée dans le groupe des agentes et agents d'administration principaux au sein duquel deux femmes détiennent 40 p. 100 des postes.

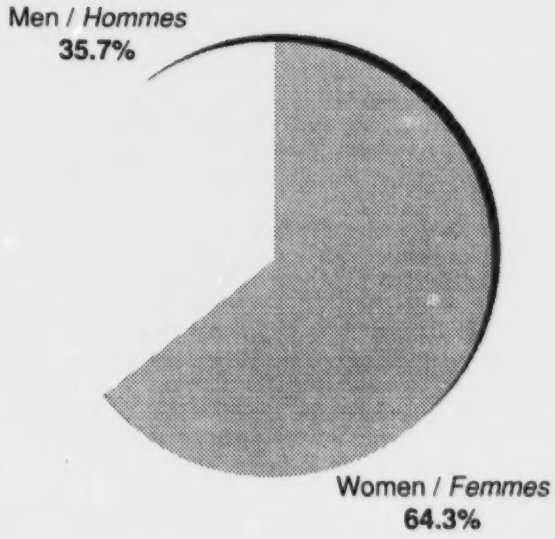
Vingt-neuf femmes ont été promues ou reclassifiées et des possibilités de développement de carrière ont été offertes à dix femmes au moyen d'affectations intérimaires. Une femme a participé au programme Management Development Program for Women/Gestion au féminin offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton. Le ministère a également participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

Parmi les autres initiatives prises par le ministère, il faut souligner le recrutement externe intensif, les séances d'information à l'intention des employées et employés, les discussions sur l'égalité en matière d'emploi avec les gestionnaires hiérarchiques et les classes d'orientation sur les carrières.

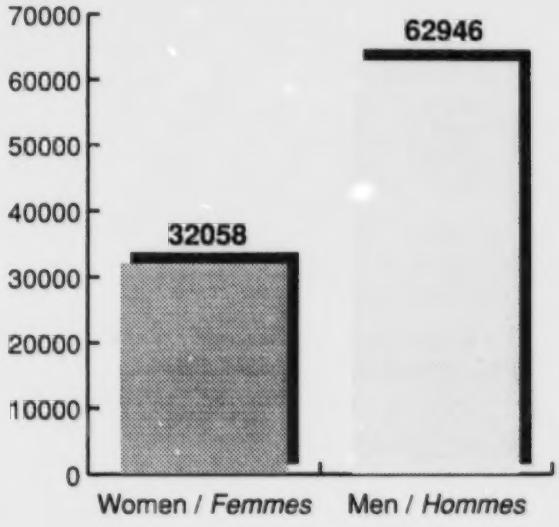
Department of Justice
Ministère de la Justice

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 367 (372)
Women/Femmes - 236 (241)
Men/Hommes - 131 (131)

Women's earnings equal 50.9% (49.5%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 50.9% (49.5%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	6 (6)	8 (10)	57.1 (62.5)
Administrative/Administration	24 (26)	15 (13)	38.5 (33.3)
Administrative Support/Soutien administratif	8 (6)	164 (170)	95.3 (96.6)
Others/Autres	93 (93)	49 (48)	34.5 (34.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, the Department hired three women in the Legal Officer series, thereby increasing women's representation to 32 women or 32.7% of the positions. Two women were also hired in the Executive Officer series where six women hold 26.1% of the positions.

In addition, eleven women were promoted or reclassified including four women who were moved to higher levels of the Legal Officer series. The Department offered career development opportunities to administrative support staff through acting assignments.

Two women took an entrepreneurial leave. The Department participated in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

The Department is developing a Legal Officer Transfer and Exchange Program, two new policies which will allow legal officers to transfer on a permanent or temporary basis to other branches of the Department.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché trois femmes dans le groupe des conseillères et conseillers juridiques, augmentant ainsi la représentation féminine à 32 femmes, soit 32,7 p. 100 des postes. Deux femmes ont également été embauchées dans le groupe des agentes et agents d'administration au sein duquel six femmes occupent 26,1 p. 100 des postes.

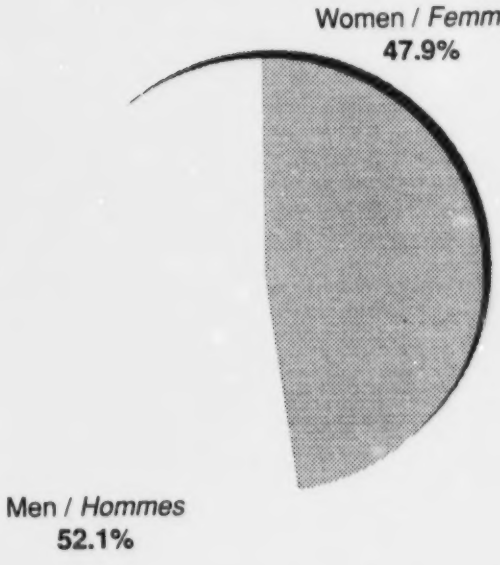
En outre, onze femmes ont été promues, dont quatre femmes qui ont obtenu des promotions à des échelons supérieurs du groupe des conseillères et conseillers juridiques. Le ministère a offert des possibilités de développement de carrière au personnel de soutien administratif au moyen d'affectations intérimaires.

Deux femmes ont pris un congé sans solde pour établir une entreprise. Le ministère a participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

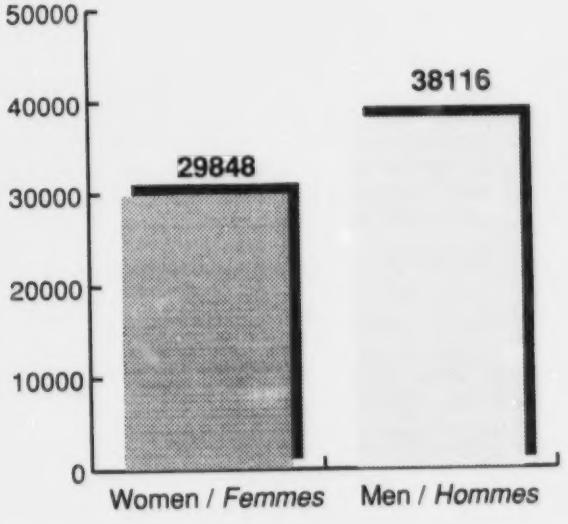
Le ministère est en train de mettre au point un programme de mutation et un programme d'échange des conseillères et conseillers juridiques, soit deux nouvelles politiques qui permettront la mutation de conseillères et conseillers juridiques à titre permanent ou temporaire dans d'autres directions du ministère.

Department of Municipalities, Culture and Housing[5]
Ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 478
Women/Femmes - 229
Men/Hommes - 249

Women's earnings equal 78.3% of men's.
Le salaire des femmes correspond à 78.3% de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	35	29	45.3
Technical/Technique	11	1	8.3
Administrative/Administration	76	29	27.6
Administrative Support/Soutien administratif	7	154	95.7
Operational/Exploitation	76	0	00.0
Others/Autres	44	16	26.7

[5] *See note on the following page.*
[5] *Voir la note à la page suivante.*

Comments on Progress[5]

In the fiscal year 1991-92, the Department did not hire women in classifications where they were underrepresented. Thirty-seven women were promoted or reclassified, including one Secretary III who was promoted to the professional ranks as a Municipal Services Representative.

Two women took advantage of career development opportunities through acting assignments. Four women attended courses such as the Management Development Program for Women/Gestion au féminin offered by the University of New Brunswick/Université de Moncton and Working with Others.

Two women from the Department are currently on entrepreneurial leave. Furthermore, the Department participated in the Summer 1991 Mentorship Program for Female Students. Information sessions on employment equity issues were offered to employees.

[5] *In November 1991, the former Department of Municipal Affairs, part of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage and the New Brunswick Housing Corporation were amalgamated to form the new Department of Municipalities, Culture and Housing. As a result of this reorganization, no comparative data is available.*

Commentaires sur les progrès[5]

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère n'a pas embauché de femmes dans des classes d'emploi où elles étaient sous-représentées. Trente-sept femmes ont été promues ou reclassifiées, dont une secrétaire III qui a été promue dans les rangs professionnels à titre de représentante des services municipaux.

Deux femmes ont profité des possibilités de développement de carrière au moyen d'affectations intérimaires. Quatre femmes ont suivi des cours comme Management Development Program for Women/Gestion au féminin offerts par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton, de même que le cours Working with Others.

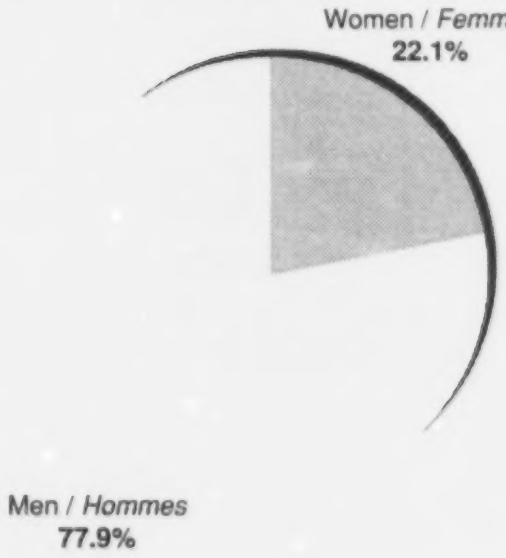
Deux femmes du ministère sont actuellement en congé sans solde pour établir une entreprise. De plus, le ministère a participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991). Des séances d'information sur les questions d'égalité en matière d'emploi ont été organisés à l'intention des employées et employés.

[5] *En novembre 1991, l'ancien ministère des Affaires municipales, une partie de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine et la Société d'habitation du Nouveau- Brunswick ont été fusionnés pour former le nouveau ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation. En raison de cette réorganisation, il n'existe pas de données comparatives.*

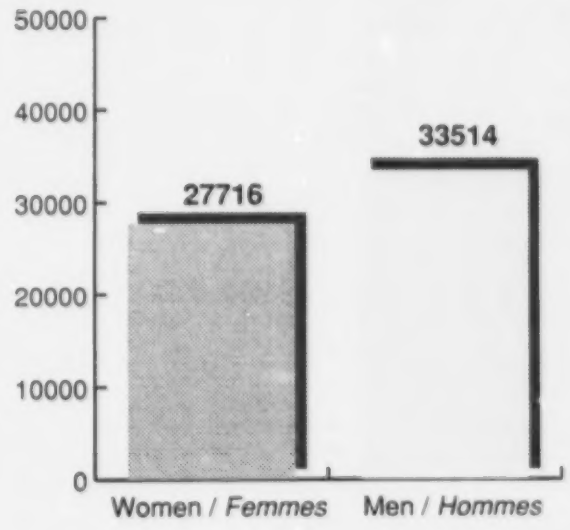
Department of Natural Resources and Energy[6]
Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 977 (905)
Women/Femmes - 216 (178)
Men/Hommes - 761 (727)

Women's earnings equal 82.7% (78.3%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 82.7% (78.3%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	104 (109)	16 (12)	13.3 (9.9)
Technical/Technique	302 (299)	8 (9)	2.6 (2.9)
Administrative/Administration	64 (47)	11 (8)	14.7 (14.5)
Administrative Support/Soutien administratif	12 (12)	159 (135)	93.0 (91.8)
Operational/Exploitation	246 (225)	3 (2)	1.2 (0.9)
Others/Autres	33 (35)	19 (12)	36.5 (25.5)

[6] *See note on the following page.*
[6] *Voir la note à la page suivante.*

Comments on Progress[6]

In the fiscal year 1991-92, the Department hired five women as Natural Resource Specialists, thereby increasing women's representation to 12 women or 13.3% of the positions. In the Administrative Category, one woman was hired in the Information Systems series where four women hold 44.4% of the positions.

Twenty-two women were promoted or reclassified in various classifications during this reporting period. The Department provided acting assignments in positions of greater responsibility to three women: two Natural Resource Specialists III acting at the IV level and one Executive Officer II acting as Director of Financial Services. Thirty-four women attended various training courses ranging from "Supervisory Development for Forestry Personnel" to "Leadership and Supervisory Skills". The Department also participated in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

Other initiatives undertaken by the Department included discussions of employment equity issues with line managers and presentations given to potential feeder groups, such as graduating high school or university students.

[6] *In November 1991, the Parks Branch of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage moved to the Department of Natural Resources and Energy.*

Commentaires sur les progrès[6]

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché cinq femmes à titre de spécialistes des ressources naturelles, portant ainsi la représentation féminine à douze femmes, soit 13,3 p. 100 des postes. Dans la catégorie administration, une femme a été embauchée dans le groupe des systèmes informatiques, au sein duquel quatre femmes détiennent 44,4 p. 100 des postes.

Vingt-deux femmes ont été promues à diverses classes d'emploi au cours de la période visée par le présent rapport. Le ministère a accordé à trois femmes des affectations intérimaires à des postes comportant des niveaux de responsabilité plus élevés, soit deux spécialistes des ressources naturelles III affectées à titre intérimaire à l'échelon IV et une agente d'administration II affectée à titre intérimaire au poste de directrice des services financiers. Trente-quatre femmes ont suivi divers cours de formation, dont «Supervisory Development for Forestry Personnel» et «Leadership and Supervisory Skills». Le ministère a également participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

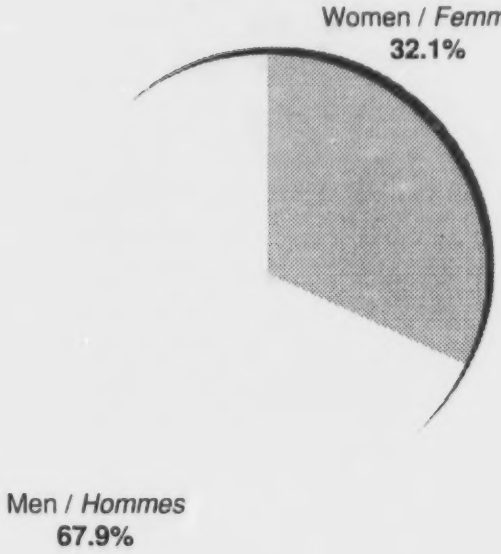
Au nombre des autres initiatives prises par le ministère, il faut signaler les discussions et échanges sur les questions d'égalité en matière d'emploi avec les gestionnaires hiérarchiques et les présentations faites devant des groupes de ressources éventuelles, comme les étudiantes diplômées du secondaire ou de l'université.

[6] *En novembre 1991, la Direction des parcs de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine a été intégrée au ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie.*

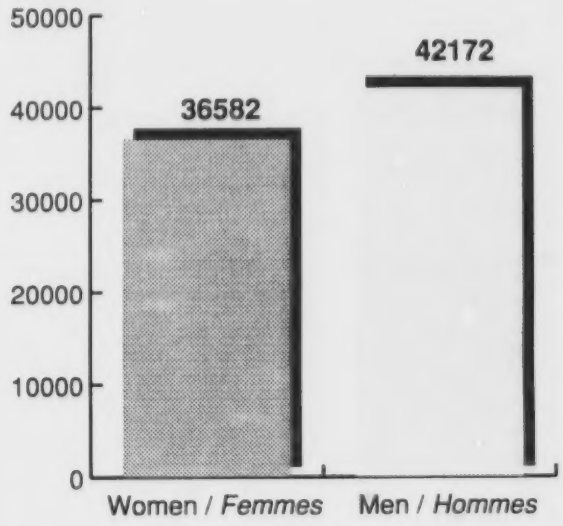
Occupational Health and Safety Commission
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 53 (54)
Women/Femmes - 17 (15)
Men/Hommes - 36 (39)

Women's earnings equal 86.7% (88.8%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 86.7% (88.8%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	1 (0)	4 (3)	80.0 (100.0)
Technical/Technique	26 (30)	3 (3)	10.3 (9.1)
Administrative/Administration	5 (5)	3 (3)	37.5 (37.5)
Administrative Support/Soutien administratif	1 (1)	5 (4)	83.3 (80.0)
Others/Autres	3 (3)	2 (2)	40.0 (40.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, the Commission hired one woman in the Technical Category in the Occupational Health and Safety Officer series, thereby increasing women's representation to three women or 10.3% of the positions. One Occupational Health and Safety Officer was promoted within her classification.

One woman received specialized training in the Canadian Registered Safety Professional program. Another woman is completing the Masters in Business Administration program.

There were discussions with line managers over the past fiscal year regarding the appropriateness of job related selection criteria when filling vacancies. Developmental opportunities included the provision of career orientation classes.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, la Commission a embauché une femme dans la catégorie technique, soit le groupe des agentes et agents de l'hygiène et de la sécurité au travail, ce qui augmente la représentation féminine à trois femmes, c'est-à-dire 10,3 p. 100 des postes. Une agente de l'hygiène et de la sécurité au travail a été promue au sein de sa classe d'emploi.

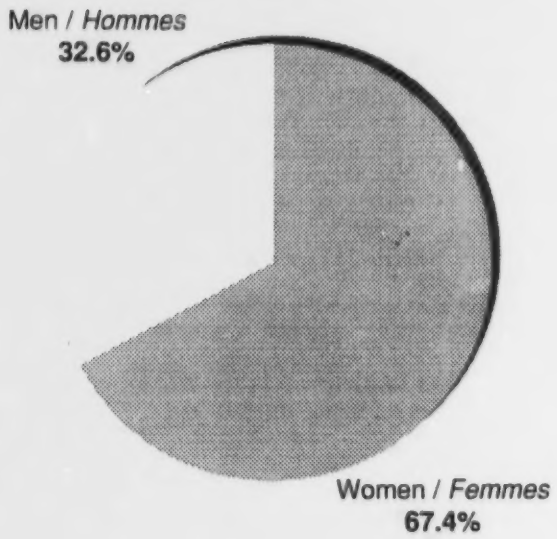
Une femme a bénéficié d'une formation spécialisée dans le cadre du programme canadien enregistré sur la sécurité au travail. Une autre femme termine une maîtrise en administration des affaires.

Au cours de l'année financière écoulée, des échanges ont eu lieu avec les gestionnaires hiérarchiques sur le bien-fondé des critères de sélection reliés à l'emploi au moment de combler les postes vacants. Parmi les possibilités de perfectionnement, il faut signaler les classes d'orientation sur les carrières.

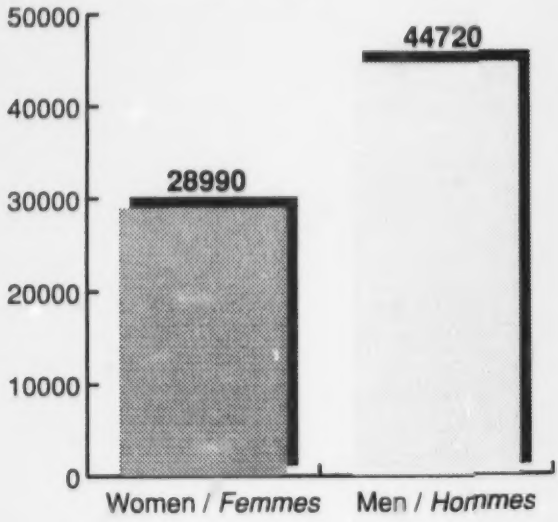
Office of the Comptroller
Bureau du contrôleur

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 92 (93)
Women/Femmes - 62 (62)
Men/Hommes - 30 (31)

Women's earnings equal 64.8% (60.2%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 64.8% (60.2%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Administrative/Administration	25 (26)	14 (10)	35.9 (27.8)
Administrative Support/Soutien administratif	5 (5)	46 (50)	90.2 (90.9)
Others/Autres	0 (0)	2 (2)	100.0 (100.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, in the Administrative Category the Department hired four women in the targeted Treasury Officer series, thereby increasing women's representation to 14 women or 38.9% of the positions. Seven women were promoted or reclassified in various classifications in this reporting period.

The Office provided career development for women through secondments and acting positions and two women attended the course "Leadership and Supervisory Skills for Women". It should also be noted that all Treasury Officers without professional designation are encouraged to enroll in the appropriate courses as part of their professional development.

The Office undertook a review of personal/sexual harassment policies from other departments.

Other initiatives included undertaking outreach recruitment, contacting institutions which graduate women qualified for underrepresented classifications in the department and discussions on employment equity with line managers.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché quatre femmes dans la catégorie administration, soit dans le groupe cible des agentes et agents du trésor, ce qui augmente la représentation des femmes dans ce groupe à quatorze, soit 38,9 p. 100 des postes. Sept femmes ont été promues ou reclassifiées dans diverses classes d'emploi au cours de la période visée par le présent rapport.

Le Bureau du contrôleur a offert des possibilités de développement de carrière à l'intention des femmes, grâce à des affectations temporaires et des postes intérimaires et deux femmes ont suivi le cours «Leadership and Supervisory Skills for Women». Il faut également signaler que toutes les agentes et tous les agents du trésor sans désignation professionnelle sont incités à s'inscrire à des cours pertinents dans le cadre de leur perfectionnement professionnel.

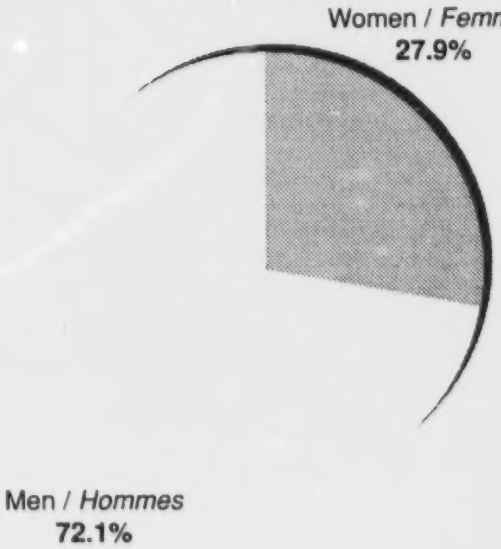
Le Bureau a entrepris l'examen des politiques des autres ministères sur le harcèlement personnel et sexuel.

Au nombre des autres initiatives qui ont été prises, il faut signaler le recrutement externe, les contacts pris avec les établissements décernant à des femmes des diplômes leur conférant la compétence nécessaire pour occuper des postes dans les classes d'emploi où les femmes sont sous-représentées au sein du ministère et des discussions sur l'égalité en matière d'emploi avec les gestionnaires hiérarchiques.

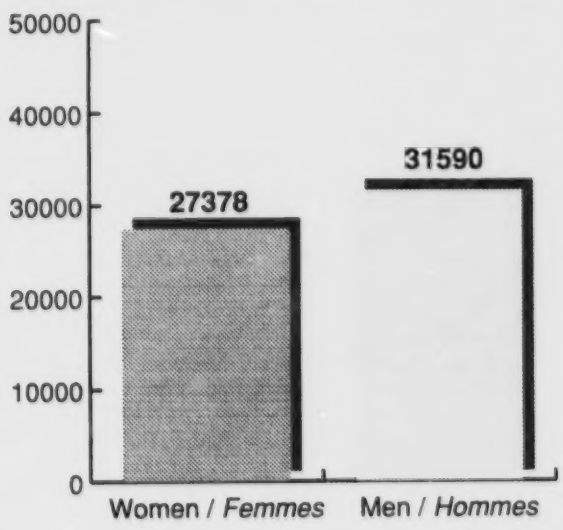
Department of the Solicitor General
Ministère du Solliciteur général

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 631 (662)
Women/Femmes - 176 (177)
Men/Hommes - 455 (485)

Women's earnings equal 86.7% (84.4%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 86.7% (84.4%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	41 (44)	39 (36)	48.8 (45.0)
Technical/Technique	1 (1)	0 (0)	00.0 (0.0)
Administrative/Administration	48 (54)	4 (6)	7.7 (10.0)
Administrative Support/Soutien administratif	93 (103)	102 (102)	52.3 (49.8)
Operational/Exploitation	268 (278)	29 (32)	9.8 (10.3)
Others/Autres	4 (5)	2 (1)	33.3 (16.7)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, in the Operational Category the Department hired one woman in the Correctional Officer series, thereby increasing women's representation to 24 women or 9.0% of the positions. In addition, eight women were promoted or reclassified including one Probation and Parole Officer.

The Department continues to provide women with career development opportunities such as temporary assignments of greater responsibility, job enrichment opportunities, secondments to special projects and other divisions, and temporary lateral assignments. Women in the Department also attended various courses and workshops such as "To Be the Best You Can Be" a workshop designed for secretaries; the Management Development Program for Women/Gestion au féminin offered by the University of New Brunswick/Université de Moncton; training conferences and various courses offered by the Department of Finance and other sources. One woman is currently on entrepreneurial leave. The Department also participated in the 1991 Summer Mentorship Program for Female Students.

The Department revised a policy to eliminate systemic barriers to the advancement of women. The revision of the bona fide occupational qualification exemption now provides for the recruitment of females as Correctional Officers in institutions where previous restrictions applied.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché une femme dans la catégorie de l'exploitation au sein du groupe des agentes et agents des services correctionnels, augmentant ainsi la représentation féminine à vingt-quatre femmes, soit 9,0 p. 100 des postes. De plus, huit femmes ont été promues ou reclassifiées, dont une agente de probation et de libération conditionnelle.

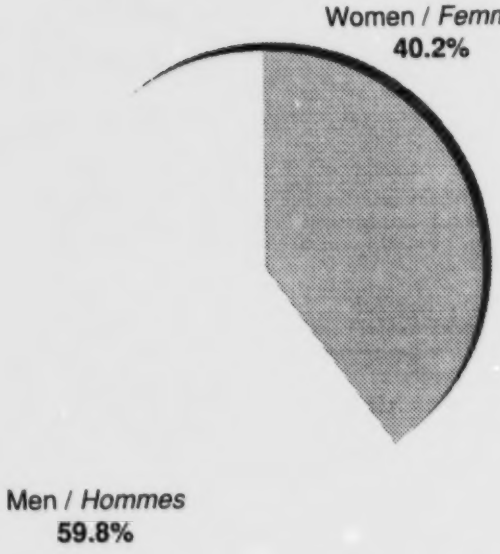
Le ministère continue à offrir aux femmes des possibilités de développement de carrière, sous la forme d'affectations temporaires comportant plus de responsabilités, de possibilités d'enrichissement des tâches, de détachements à des projets spéciaux et dans d'autres divisions, et d'affectations latérales temporaires. Des femmes du ministère ont également participé à divers cours et ateliers, dont «To Be the Best You Can Be», un atelier conçu à l'intention des secrétaires; le programme Management Development Program for Women/Gestion au féminin offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton; des séminaires de formation et divers cours offerts par le ministère des Finances et par d'autres établissements. Une femme est actuellement en congé sans solde pour établir une entreprise. Le ministère a également participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

Le ministère a révisé une politique visant à éliminer les obstacles systémiques à l'avancement des femmes. La révision de l'exemption de qualifications professionnelles de bonne foi prévoit maintenant le recrutement des femmes à titre d'agentes des services correctionnels dans des établissements où des restrictions s'appliquaient jusqu'à maintenant.

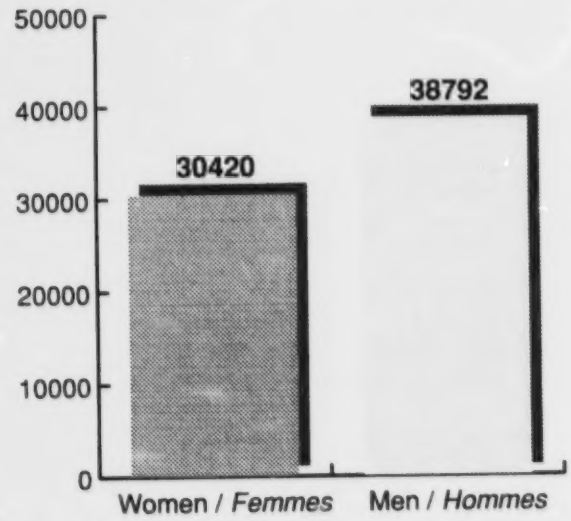
Department of Supply and Services
Ministère de l'Approvisionnement et des Services

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 510 (482)
Women/Femmes - 205 (179)
Men/Hommes - 305 (303)

Women's earnings equal 78.4% (77.7%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 78.4% (77.7%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	30 (22)	8 (2)	21.1 (8.3)
Technical/Technique	36 (37)	3 (3)	7.7 (7.5)
Administrative/Administration	120 (124)	69 (62)	36.5 (33.3)
Administrative Support/Soutien administratif	40 (39)	117 (104)	74.5 (72.7)
Operational/Exploitation	78 (79)	5 (5)	6.0 (6.0)
Others/Autres	1 (2)	3 (3)	75.0 (60.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, the Department hired two women in the targeted Administrative Category. One was hired as a Purchasing Officer, thereby increasing women's representation to four women or 50% of the positions; one woman was hired as an Accounting Officer where one woman holds 50% of the positions.

During this reporting period twenty-three women in classifications such as Information Systems, Translators and Duplicating Equipment Operators were promoted or reclassified within the Department.

The Department provided developmental opportunities by offering acting assignments at a higher level to five women. Staff participated in the Summer 1991 Mentorship Program for Female Students.

Seventy-four women attended various courses ranging from Machinery and Process of the New Brunswick Government to Stepping into Supervision. Other initiatives undertaken by the Department included contacting institutions which graduate women qualified for underrepresented classifications and giving presentations to potential feeder groups, such as graduating high school or university students.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché deux femmes dans une catégorie cible, soit la catégorie administration. L'une a été embauchée à titre d'acheteuse, ce qui a augmenté la représentation féminine à quatre femmes, ou 50 p. 100 des postes. L'autre a été nommée préposée à la comptabilité où une femme représente 50 p. 100 des postes.

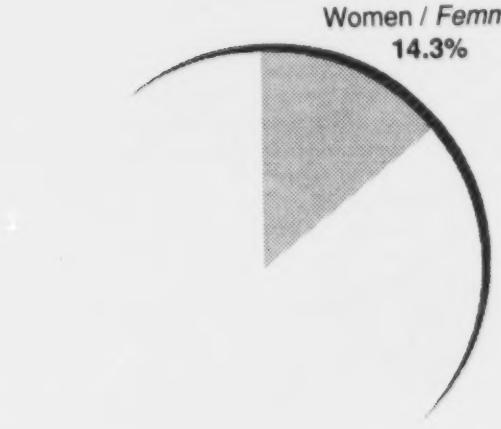
Au cours de la période visée par le présent rapport, vingt-trois femmes dans des classes d'emploi comme les systèmes informatiques, les traductrices et traducteurs ainsi que les opératrices et opérateurs de matériel de reprographie ont été promues ou reclassifiées au sein du ministère. Le ministère a offert à cinq femmes des possibilités de perfectionnement sous la forme d'affectations intérimaires à un niveau supérieur. Le personnel a participé au programme de stages d'été dirigés par une mentor (1991).

Soixante-quatorze femmes ont suivi divers cours portant notamment sur le fonctionnement et les processus du gouvernement du Nouveau-Brunswick jusqu'à l'initiation à la supervision. Parmi les autres initiatives prises par le ministère, il faut signaler les contacts pris avec les établissements décernant à des femmes des diplômes leur conférant la compétence nécessaire pour occuper des postes dans les classes d'emploi où les femmes sont sous-représentées au sein du ministère. Ce dernier a également organisé des présentations devant des groupes de ressources éventuelles, comme les étudiantes diplômées du secondaire ou de l'université.

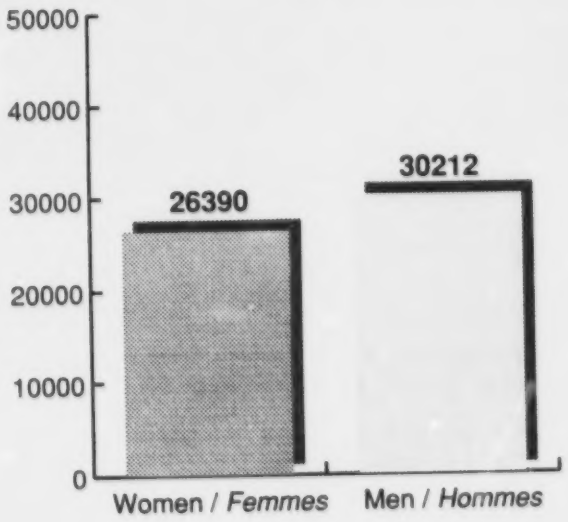
Department of Transportation
Ministère des Transports

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Representation
Représentation



Average Salary
Salaire moyen



Total Employees/Nombre total d'employé-e-s - 1938 (2057)
Women/Femmes - 278 (271)
Men/Hommes - 1660 (1786)

Women's earnings equal 87.3% (85.1%) of men's.
Le salaire des femmes correspond à 87.3% (85.1%) de celui des hommes.

Exercice financier/ 1991-1992 /fiscal year

Representation by Occupational Category/
Représentation selon la catégorie professionnelle

Occupational Category/Catégorie professionnelle	# Men/Hommes	# Women/Femmes	% Women/Femmes
Scientific & Professional/Scientifique et professionnelle	89 (92)	16 (13)	15.2 (12.4)
Technical/Technique	222 (226)	13 (16)	5.5 (6.6)
Administrative/Administration	87 (81)	28 (25)	24.3 (23.6)
Administrative Support/Soutien administratif	58 (64)	213 (209)	78.6 (76.6)
Operational/Exploitation	1202 (1321)	4 (5)	0.3 (0.4)
Others/Autres	2 (2)	4 (3)	66.7 (60.0)

Comments on Progress

In the fiscal year 1991-92, in the Technical Category the Department hired one woman in the Inspector series, thereby increasing women's representation to one woman or 2.1% of the positions. In the Administrative Support Category one woman was hired as a Duplicating Equipment Operator where one woman holds 33.3% of the positions.

Forty-four women were promoted or reclassified in various classifications including Human Resource Officer, Secretary, Administrative Services Officer, Engineer, Construction Worker, Stores Clerk and Utility Operator. Career development opportunities were offered to women through acting positions. The Department also provided training opportunities to two female Administrative Services Officers.

One hundred and twenty-seven women attended various courses over this reporting period.

Other initiatives undertaken by the Department in support of employment equity included contacting institutions which graduate women qualified for underrepresented classifications in the Department, surveying all women in non-traditional careers in the Department through interviews and holding information sessions for employees. Presentations were made to potential feeder groups, such as graduating high school or university students and a series of articles on equity issues in the Department was published in a local newspaper.

Commentaires sur les progrès

Au cours de l'année financière 1991-1992, le ministère a embauché une femme dans la catégorie technique dans le groupe des inspectrices et inspecteurs, ce qui a augmenté la représentation féminine à une femme, soit 2,1 p. 100 des postes. Dans la catégorie du soutien administratif, une femme a été embauchée à titre d'opératrice de matériel de reprographie, où une femme occupe 33,3 p. 100 des postes.

Quarante-quatre femmes ont été promues ou reclassifiées dans diverses classes d'emploi dont agente et agent des ressources humaines, secrétaire, agente et agent des services administratifs, ingénieure et ingénieur, travailleuse et travailleur de la construction, magasinière et magasinier ainsi que conductrice et conducteur de véhicules - personne à tout faire. Des possibilités de développement de carrière ont été offertes à des femmes au moyen de postes intérimaires. Le ministère a également offert des possibilités de formation à deux agentes des services administratifs.

Cent vingt-sept femmes ont suivi divers cours pendant la période visée par le présent rapport.

Il faut signaler parmi les initiatives prises par le ministère en vue de favoriser l'égalité en matière d'emploi, les contacts avec des établissements décernant à des femmes des diplômes leur conférant la compétence nécessaire pour occuper des postes dans les classes d'emploi où les femmes sont sous-représentées au sein du ministère. Le ministère a également mené une enquête auprès de toutes les femmes poursuivant des carrières non traditionnelles au sein du ministère, au moyen d'entrevues et il a organisé des séances d'information à l'intention des employées. Le ministère a organisé des présentations devant des groupes de ressources éventuelles, comme les étudiantes diplômées du secondaire ou de l'université, et enfin, une série d'articles sur des questions d'égalité au sein du ministère a été publiée dans un journal local.

Statistical Reports and Tables

A. Government Wide

B. By Department

The statistics in these tables are based on the 1991-92 fiscal year and include those employees in the Civil Service on the regular payroll as reported by the departments to the Office of the Comptroller.

Rapports et tableaux statistiques

A. Dans l'ensemble de la fonction publique

B. Par ministère

Les statistiques figurant dans les tableaux suivants sont fondées sur l'exercice financier 1991-1992 et elles s'appliquent aux employées et employés permanents de la fonction publique. Elles ont été communiquées au Bureau du contrôleur par les ministères mêmes.

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 1/Tableau 1

Number of Permanent Employees in the New Brunswick Civil Service
Nombre d'employées et employés permanents dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick

December 1980 to March 31, 1992
De décembre 1980 au 31 mars 1992

Year Année	# Male # Hommes	# Female # Femmes	% Female % Femmes	Total
1991-1992 (Fiscal Year) 1991-1992 (Exercice financier)	5705	4107	41.9	9812
1990-1991 (Transition period 15 months) (Période de transition de 15 mois)	5893	3999	40.4	9892
1989 (Calender year/Année civile)	5943	3890	39.6	9833
1988 (Calender year/Année civile)	5760	3560	38.2	9320
1987 (Cadender year/Année civile)	5840	3488	37.4	9328
1986 (Calender year/Année civile)	5927	3635	38.0	9562
1985 (Calender year/Année civile)	5851	3479	37.3	9330
1984 (Calender year/Année civile)	5894	3486	37.2	9380
1982 (Calender year/Année civile)	5902	3416	36.7	9318
1980 (Calender year/Année civile)	5665	3156	35.8	8821

In keeping with other departmental reporting procedures, the Women's Directorate has changed its reporting period from the calendar year to the fiscal year. This report covers the period from April 1, 1991 to March 31, 1992.

Afin de se conformer à la procédure de rapport des autres ministères, la Direction générale de la condition féminine a remplacé sa période, qui était l'année civile, par l'exercice financier. Le présent rapport porte sur la période du 1er avril 1991 au 31 mars 1992.

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 2/Tableau 2

Average Age and Years of Government Service
Âge moyen et années de service au sein de la fonction publique

March 31, 1991 (15 month transition period) March 31, 1992
31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

Category/Catégorie	Average Age/Âge Moyen				Average Years Gov't Service* Moyenne des années de service			
	Male/Hommes		Female/Femmes		Male/Hommes		Female/Femmes	
	1991	1992	1991	1992	1990-91	1992	1991	1992
Scientific & Professional Scientifique et professionnelle	43	43	38	39	10.7	10.9	6.2	6.6
Technical/Technique	42	42	36	33	13.8	13.9	5.7	5.6
Administrative/Administration	45	45	39	40	13.8	13.7	9.8	9.6
Administrative Support Soutien administratif	43	43	38	39	11.4	11.1	9.5	9.5
Operational/Exploitation	46	46	40	40	9.6	9.7	9.4	10.8
Others/Autres **	45	45	40	40	8.8	7.9	7.2	6.7
Overall/Pour l'ensemble	**44**	**44**	**38**	**39**	**11.1**	**11.2**	**8.4**	**8.5**

* Government service refers to continuous service which is the date beginning a period of unbroken service, including periods of authorized leave and conditional termination. A break in service requiring a new date under non-barganing rules refers to periods of 45 days or more, or as defined by collective agreements. This does not include inactive periods of seasonal employees.

* Le service au sein de la fonction publique signifie un emploi continu à partir de la date à laquelle débute une période de travail ininterrompue, y compris les absences dues à des congés autorisés et à une cessation de service conditionnelle. Une interruption de service à partir de laquelle il faut recommencer à calculer la date, selon les règlements applicables aux employées et employés non syndiqués, est une période de 45 jours ou plus, ou toute période définie dans les conventions collectives, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles les employées et employés saisonniers sont sans travail.

** The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the **Public Service Labour Relations Act**, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

** La catégorie autres comprend les employées et employés exclus et non syndiqués, tel qu'il est indiqué dans la **Loi relative aux relations de travail dans les services publics**, S. R. N. B. 1973, c. P-25. 54 -

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 3/Tableau 3

Distribution of Employees in the New Brunswick Civil Service
Répartition des employées et employés dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick

December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992
Au 31 décembre 1988, 1989, 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

	March 1992 Mars 1992 % All Men Tous les hommes (%)	March 1992 Mars 1992 % All Women Toutes les femmes (%)	March 1991 Mars 1991 % All Women Toutes les femmes (%)	Dec. 1989 Décembre 1989 % All Women Toutes les femmes (%)	Dec. 1988 Décembre 1988 % All Women Toutes les femmes (%)
Scientific & Professional Scientifique et professionnelle	26.0	29.8	31.1	29.6	26.5
Technical/Technique	13.0	1.6	1.6	1.9	1.9
Administrative Administration	15.5	9.8	8.9	7.9	7.8
Administrative Support Soutien administratif	5.3	52.2	50.8	53.1	56.3
Operational/Exploitation	35.6	2.4	3.9	4.1	4.4
Others/Autres*	4.6	4.2	3.8	3.5	3.1

* The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the **Public Service Labour Relations Act**, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

* La catégorie autres comprend les employées et employés exclus et non syndiqués, tel qu'indiqué dans la **Loi relative aux relations de travail dans les services publics**, S. R. N. B. 1973, c. P-25.

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 4/Tableau 4

The New Brunswick Civil Service: Representation within each Occupational Category
La fonction publique du Nouveau-Brunswick : Représentation par catégorie professionnelle

December 31, 1984, 1986, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992
Au 31 décembre 1984, 1986, 1988, 1989, 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

	1984		1986		1988		1989		1990-91		1991-92	
Occupational Category Catégorie professionnelle	% Male % Hom.	% Female % Fem.	% Male % Hom.	% Female % Fem.	% Male % Hom.	% Female % Fem.	% Male % Hom.	% Female % Fem.	% Male % Hom.	% Female % Fem.	% Male % Hom.	%Female % Fem.
Scientific & Professional Scientifique et professionnelle	63.7	36.3	61.4	38.6	58.9	41.1	56.8	43.2	55.0	45.0	54.8	45.2
Technical/Technique	94.0	6.0	93.9	6.1	92.7	7.3	92.2	7.8	92.6	7.4	91.9	8.1
Administrative Administration	78.0	22.0	76.0	24.0	74.9	25.1	72.6	27.4	70.8	29.2	68.6	31.4
Administrative Support Soutien administratif	16.4	83.6	16.2	83.8	15.7	84.3	13.2	86.8	13.6	86.4	12.5	87.5
Operational/Exploitation	89.2	10.8	91.2	8.8	93.2	6.8	93.3	6.7	93.3	6.7	95.3	4.7
Others/Autres	*	*	66.5	33.5	66.1	33.9	63.4	36.6	61.7	38.3	60.4	39.6
Total	**62.8**	**37.2**	**62.0**	**38.0**	**61.8**	**38.2**	**60.4**	**39.6**	**59.6**	**40.4**	**58.1**	**41.9**

* Data unavailable prior to 1985. The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the **Public Service Labour Relations Act**, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

* Les données ne sont pas disponibles avant 1985. La catégorie autres comprend les employées et employés exclus et non syndiqués, tel qu'indiqué dans la **Loi relative aux relations de travail dans les services publics**, S. R. N. B. 1973, c. P-25.

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 5/Tableau 5

Representation by Occupational Category and Group
Représentation par catégorie professionnelle et groupe d'emploi

December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992
Au 31 décembre 1984, 1986, 1988, 1989, 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er Janvier 1990 au 31 mars 1991)

Occupational Category/Group Catégorie/Groupe professionnel	Number Employees Nombre d'employé-e-s 1991-1992 # Men # Hommes		 # Women # Femmes		Representation Représentation 1991-1992 % Women % Femmes	1990-91 % Women % Femmes	1989 % Women % Femmes	1988 % Women % Femmes
Scientific & Professional Category **Catégorie scientifique et professionnelle**								
Medicine & Dentistry Médecine et art dentaire	8	(7)	2	(2)	20.0	22.2	20.0	15.4
Nursing/Sciences infirmières	2	(4)	172	(207)	98.9	98.1	98.3	98.7
Field & Lab/Sciences physiques	27	(21)	11	(11)	28.9	34.4	20.7	14.8
Forestry/Sciences forestières*	78	(81)	12	(10)	13.3	11.0	6.7	4.5
Planning & Resources Planification et ressources	190	(202)	134	(137)	41.4	40.4	37.7	35.2
Education Instructional Éducation (enseignant-e)	536	(524)	321	(330)	37.5	38.6	36.8	29.7
Education Non-Instructional Éducation (non-enseignant-e)	148	(152)	76	(78)	33.9	33.9	30.0	21.0
Engineering & Architec. Génie et architecture	156	(153)	14	(10)	8.2	6.1	6.6	7.0
Rehabilitation & Therapy Réhabilitation et thérapie	239	(264)	453	(432)	65.5	62.1	56.6	55.9
Recreation & Culture Loisirs et culture	14	(19)	8	(8)	36.4	29.6	25.0	25.0
Agriculture/Agriculture	61	(68)	20	(17)	24.7	20.0	20.0	19.1

* *Formerly called Natural Resources.*
* *Autrefois appelé richesses naturelles.*

Table 5 (cont'd)/Tableau 5 (suite)

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Occupational Category/Group Catégorie/Groupe professionnel	Number Employees Nombre d'employé-e-s 1991-1992 # Men # Hommes	 # Women # Femmes	Representation Représentation 1991-1992 % Women % Femmes	1990-91 % Women % Femmes	1989 % Women % Femmes	1988 % Women % Femmes
Scientific & Professional Category Catégorie scientifique et professionnelle						
Veterinary/Médecine vétérinaire	25 (25)	1 (1)	3.8	3.8	00.0	00.0
Summary/Sommaire	**1484 (1520)**	**1224 (1243)**	**45.2**	**45.0**	**43.2**	**41.1**
Technical Category Catégorie technique						
Laboratory & Medical Personnel médical et de laboratoire	8 (5)	18 (18)	69.2	78.3	75.0	71.4
Drafting & Graphic Arts Dessin et arts graphiques	1 (1)	0 (0)	00.0	00.0	00.0	10.2
Engineering & Field Travaux de génie	362 (370)	30 (30)	7.7	7.5	6.7	5.0
Resource Services Services de ressources	274 (297)	3 (3)	1.1	1.0	1.0	1.0
Technical Inspection Inspection technique	71 (72)	14 (11)	16.5	13.3	13.0	12.5
Industrial Certification* Brevet industriel	26 (29)	0 (0)	00.0	00.0	00.0	–
Summary/Sommaire	**742 (774)**	**65 (62)**	**8.1**	**7.4**	**7.8**	**7.3**
Administrative Category Catégorie administration						
Administrative Services Services administratifs	882 (860)	403 (355)	31.4	29.2	27.4	25.1
Summary/Sommaire	**882 (860)**	**403 (355)**	**31.4**	**29.2**	**27.4**	**25.1**

* *Data for this Group was not available until 1989.*
* *Les données relatives à ce groupe ne sont pas disponibles avant 1989.*

Table 5 (cont'd)/Tableau 5 (suite)

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Occupational Category/Group Catégorie/Groupe professionnel	Number Employees Nombre d'employé-e-s 1991-1992 # Men # Hommes	 # Women # Femmes	Representation Représentation 1991-1992 % Women % Femmes	1990-91 % Women % Femmes	1989 % Women % Femmes	1988 % Women % Femmes
Administrative Support Category **Catégorie du soutien administratif**						
Clerical & Regulatory Commis aux écritures et aux règlements	260 (276)	1132 (1017)	81.3	78.7	78.5	79.6
Secretarial Stenographic Secrétariat et Sténographie	5 (4)	901 (907)	99.4	99.6	99.7	99.8
Office Data Processing Mécanographie et traitement des données	38 (37)	51 (41)	57.3	52.6	59.1	55.6
Court Stenographers Sténographes judiciaires	2 (3)	59 (66)	96.7	95.7	95.2	95.6
Summary/Sommaire	**305 (320)**	**2143 (2031)**	**87.5**	**86.4**	**86.8**	**84.3**
Operational Category **Catégorie de l'exploitation**						
Institutional Services Services en établissement	93 (86)	25 (32)	21.2	27.1	26.7	24.6
Institutional Care Soins en établissement	254 (308)	62 (109)	19.6	26.1	26.3	30.9
General Labour & Trades Manoeuvres et personnes de métier	1574 (1663)	12 (14)	0.8	0.8	0.6	0. 7
General Labour & Trades Supervisory Manoeuvres et personnes de métier (surveillance)	109 (117)	1 (1)	0.9	0. 8	0.9	0.8
Summary/Sommaire	**2030 (2174)**	**100 (156)**	**4.7**	**6.7**	**6.7**	**6.8**

Table 5 (cont'd)/Tableau 5 (suite)

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Occupational Category/Group Catégorie/Groupe professionnel	Number Employees Nombre d'employé-e-s 1991-1992 # Men # Hommes	 # Women # Femmes	Representation Représentation 1991-1992 % Women % Femmes	1990-91 % Women % Femmes	1989 % Women % Femmes	1988 % Women % Femmes
Others Category* **Catégorie Autres**						
Others Autres	262 (245)	172 (152)	39.6	38.3	36.6	33.9
Summary/Sommaire	**262 (245)**	**172 (152)**	**39.6**	**38.3**	**36.6**	**33.9**
Grand Total/Total	**5705 (5893)**	**4107 (3999)**	**41.9**	**40.4**	**39.6**	**38.2**

* *The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the* ***Public Service Labour Relations Act****, R.S.N.B. 1973, c. P-25.*

* *La catégorie autres comprend les employées et employés exclus et non syndiqués, tel qu'indiqué dans la* ***Loi relative aux relations de travail dans les services publics****, S. R. N. B. 1973, c. P-25.*

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 6/Tableau 6

Average Annual Salary within Categories and Groups
Salaire annuel moyen par catégorie et groupe d'emploi

December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992
Au 31 décembre 1984, 1986, 1988, 1989, 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

	Average Annual Salary / Salaire annuel moyen		Women's Average Salary* / Salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes			
	$ Male / $ Hommes	$ Female / $ Femmes	%	%	%	%
	1991-1992		1991-1992	1990-91	1989	1988
Scientific & Professional Category / Catégorie scientifique et professionnelle						
Medicine & Dentistry / Médecine et art dentaire	89,596	90,688	101.2	98.1	93.0	97.9
Nursing/Sciences infirmières	38,376	36,374	94.8	94.4	96.0	96 .8
Field & Lab/Sciences physiques	45,292	40,690	89.8	90.8	9[illegible].1	99 .8
Forestry/Sciences forestières	46,566	40,066	86.0	81.0	83.3	82 .7
Planning & Resources / Planification et ressources	46,670	41,080	88.0	87.6	90.4	89.8
Education Instructional / Éducation (enseignant-e)	40,950	36,634	89.5	87.0	87.1	89.4
Education Non-Instructional / Éducation (non-enseignant-e)	52,468	49,140	93.7	91.4	92 .0	95.5
Engineering & Architect / Génie et architecture	49,582	42,068	84.8	80.9	83.9	76.6
Rehabilitation & Therapy / Réhabilitation et thérapie	37,934	34,632	91.3	90.2	89.7	88.2
Recreation & Culture / Loisirs et culture	40,612	43,238	106.5	104.6	107.4	107.1
Agriculture/Agriculture	43,290	38,246	88.3	88.0	90.6	93.6
Veterinary/Médecine vétérinaire	49,998	38,922	77.8	74.3	–	–
Overall/Pour l'ensemble	**44,122**	**37,414**	**84.8**	**83.6**	**84.0**	**82.8**

* *To calculate women's average salary as a percentage of men's divide the average annual salary of women by the average annual salary of men and express as a percentage.*

* *Pour calculer le salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes, diviser le salaire annuel moyen des femmes par le salaire annuel moyen des hommes et exprimer en pourcentage.*

Table 6 (cont'd)/Tableau 6 (suite)

	Average Annual Salary / Salaire annuel moyen		Women's Average Salary / Salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes			
	$ Male / $ Hommes	$ Female / $ Femmes	%	%	%	%
	1991-1992		1991-1992	1990-91	1989	1988
Technical Category / Catégorie technique						
Laboratory & Medical / Personnel médical et de laboratoire	32,058	32,552	101.5	89.1	85.8	88.6
Drafting & Graphic Arts / Dessin et arts graphiques	31,902	–	–	–	–	101.2
Engineering & Field / Travaux de génie	32,058	29,094	90.8	89.8	91.2	93.4
Resource Services / Services des ressources	32,578	28,418	87.2	85.7	85.4	82.1
Technical Inspection / Inspection technique	36,062	32,058	88.9	88.4	90.1	88.5
Industrial Training & Certification* / Formation industriel et brevet industriel	39,676	–	–	–	–	–
Overall/Pour l'ensemble	**32,916**	**30,654**	**93.1**	**93.1**	**93.7**	**94.4**
Administrative Category / Catégorie administration						
Administrative Services / Services administratifs	49,400	42,510	86.1	85.8	84.8	84.2
Overall/Pour l'ensemble	**49,400**	**42,510**	**86.1**	**85.8**	**84.8**	**84.2**
Administrative Support Category / Catégorie du soutien administratif						
Clerical & Reg. / Commis aux écritures et aux règlements	28,626	25,402	88 .7	86.5	89.9	89.4
Secretarial, Stenographic / Secrétariat et sténographie	21,528	22,022	102.3	98.1	101.7	94.8
Office Data Processing / Mécanographie et traitement des données	27,248	22,932	84.2	85.4	81.0	83.9

* *Data for this group was not available until 1989.*

* *Les données relatives à ce groupe ne sont pas disponibles avant 1989.*

Table 6 (cont'd)/Tableau 6 (suite)

	Average Annual Salary / Salaire annuel moyen		Women's Average Salary / Salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes			
	$ Male / $ Hommes	$ Female / $ Femmes	%	%	%	%
	1991-1992		1991-1992	1990-91	1989	1988
Administrative Support Category / Catégorie du soutien administratif						
Court Steno/ Sténographes judiciaires	25,584	25,168	98.4	100.9	105.7	100.4
Overall/Pour l'ensemble	**28,340**	**23,920**	**84.4**	**82.1**	**84.1**	**82.0**
Operational Category / Catégorie de l'exploitation						
Institutional Services Services en établissement	20,904	20,306	97.1	96.0	96.1	97.9
Institutional Care Soins en établissement	27,326	24,830	90 .9	89.3	89.9	87.8
General Labour & Trades Manoeuvres et personnes de métier	26,442	26,000	98.3	98.6	96.0	98.9
General Labour & Trades (Supervisory) Manoeuvres et personnes de métier (surveillance)	32,968	30,082	91.2	97.3	100.4	-
Overall/Pour l'ensemble	**26,650**	**23,894**	**89.7**	**84.8**	**89.3**	**90.4**
Others Category* / Catégorie Autres						
Others/Autres	55,224	39,910	72.3	69.5	71.3	73.3
Overall/Pour l'ensemble	**55,224**	**39,910**	**72.3**	**69.5**	**71.3**	**73.3**
All Categories/Toutes les catégories	**36,920**	**30,524**	**82.7**	**81.8**	**81 .1**	**79.6**

* *The Others Category includes exempted, non-bargaining employees as indicated under the* ***Public Service Labour Relations Act****, R.S.N.B. 1973, c. P-25.*

* *La catégorie autres comprend les employées et employés exclus et non syndiqués, tel qu'indiqué dans la* ***Loi relative aux relations de travail dans les services publics****, S. R. N. B. 1973, c. P-25.*

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 7/Tableau 7

Representation by Salary Range/Représentation par échelle salariale

December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992
Au 31 décembre 1984, 1986, 1988, 1989, 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

Salary Range/ Échelle salariale	March/Mars 1991-1992 # Male # Hommes	March/Mars 1991-1992 # Female # Femmes	March/Mars 1991-1992 % Female % Femmes	March/Mars 1991-1992 % All Male Tous les hommes (%)	March/Mars 1991-1992 % All Female Toutes les femmes (%)	March/Mars 1990-1991 % All Female Toutes les femmes (%)	December/Décembre 1989 % All Female Toutes les femmes (%)
Up to/Jusqu'à $9,999	1	12	92.3	00.0	0.3	0.6	0.6
$10,000-$14,999	6	64	91.4	0.1	1.6	1.7	1.9
$15,000-$19,999	16	237	93.7	0.3	5.8	8.1	10.8
$20,000-$24,999	717	1433	66.7	12.6	34.9	34.0	37.5
$25,000-$29,999	1,471	723	33.0	25.8	17.6	18.4	15.1
Sub-Total/Total partiel	**2,211**	**2,469**	**52.8**	**38.8**	**60.1**	**62.8**	**65.9**
$30,000-$34,999	916	421	31.5	16.1	10.3	10.4	11.0
$35,000-$39,999	689	420	37.9	12.1	10.2	12.4	13.7
$40,000-$44,999	645	453	41.3	11.3	11.0	7.3	4.8
$45,000-$49,999	339	134	28.3	5.9	3.3	2.9	2.4
$50,000-plus	905	210	18.8	15.9	5.1	4.2	2.2
Sub-Total/Total partiel	**3,494**	**1,638**	**31.9**	**61.2**	**39.9**	**37.2**	**34.1**
Total	**5,705**	**4,107**	**41.9**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Government Wide
Dans l'ensemble de la fonction publique

Table 8/Tableau 8

Representation in Selected Classifications* where Women Hold 20% or Less of the Positions, March 31, 1992

Représentation dans certaines classes d'emploi* où les femmes occupent 20% ou moins des postes au 31 mars 1992

Classification/Classe d'emploi	# Male/Hommes	# Female/Femmes	% Female/Femmes
Scientific and Professional Category **Catégorie scientifique et professionnelle**			
Natural Resource Specialist Spécialiste en ressources humaines	78	12	13.3
Industrial Development Officer Agente/agent de développement industriel	81	9	10.0
Community College Principals Directrice/directeur des collèges communautaires	9	0	0.0
Engineer Ingénieure/ingénieur	141	13	8.4
Land Surveyor Arpenteure-géomètre/arpenteur-géomètre	6	0	0.0
Agriculturist Agronome	61	7	10.3
Veterinary Vétérinaire	25	1	3.8
Technical Category **Catégorie technique**			
Photographer Photographe	6	0	0.0
Engineering Technician Technicienne/technicien en travaux de génie	262	27	9.3

* *Classifications with fewer than five employees were not included.*

* *Les classes d'emploi comprenant cinq employées et employés ou moins ne sont pas incluses.*

Table 8 (cont'd)/Tableau 8 (suite)

Classification/Classe d'emploi	# Male/Hommes	# Female/Femmes	% Female/Femmes
Cartographic Technician Dessinatrice-cartographe/dessinateur-cartographe	25	3	10.7
Inspector Inspectrice/inspecteur	46	1	2.2
Fisheries Loans Officer Agente/agent des prêts aux pêcheurs	6	0	0.0
Forest Ranger Garde forestière/garde forestier	256	1	0.4
Appraiser Estimatrice/estimateur	12	3	20.0
Public Health Inspector Inspectrice/Inspecteur de l'hygiène publique	22	2	8.3
Occupational Health and Safety Officer Agente/agent de l'hygiène et de la sécurité au travail	26	3	10.3
Industrial Training and Certification Officer Agente/agent de la formation et de la certification industrielle	26	0	0.0
Administrative Category **Catégorie administration**			
Provincial Tax Auditor Vérificatrice/vérificateur de l'impôt provincial	28	6	17.6
Tax Administration Officer Agente/agent d'administration de l'impôt	13	1	7.1
Inspection Officer Agente/agent des inspections	22	1	4.3
Tourism Director Directrice/directeur du tourisme	5	1	16.7
Tourism Manager Surveillante/surveillant en administration touristique	6	0	0.0
Natural Resource Director Directrice/directeur des ressources naturelles	7	0	0.0
Senior Executive Officer Agente/agent principal d'administration	178	22	12.3
Income Assistance Regional Director Directrice/directeur régional de l'aide au revenu	11	2	15.4
Correctional Institution Superintendant Directrice/directeur d'un établissement de correction	10	0	0.0

Table 8 (cont'd)/Tableau 8 (suite)

Classification/Classe d'emploi	# Male/Hommes	# Female/Femmes	% Female/Femmes
Administrative Support Category **Catégorie du soutien administratif**			
Deputy Sheriff Coroner Shérif-coroner adjointe/shérif-coroner adjoint	35	3	7.9
Sheriff Coroner Shérif-coroner	6	1	14.3
Driver Examiner Examinatrice/examinateur des conducteurs	27	0	0.0
Commercial Vehicle Enforcement Officer Agente/agent d'exécution des règlements régissant les véhicules commerciaux	52	1	1.9
Operational Category **Catégorie de l'exploitation**			
Custodial Worker Concierge	79	9	10.2
Correctional Officers Agente/agent des services correctionnels	243	24	9.0
Stores Clerk Commis-magasinière/commis-magasinier	30	2	6.3
Storekeeper Magasinière/Magasinier	43	4	8.5
Labourer Manoeuvre	44	1	2.2
Utility Worker Aide métier	79	0	0.0
Forest Warden Agente forestière/agent forestier	158	1	0.6
Park Maintenance Supervisor Surveillante/surveillant de l'entretien des parcs	9	0	0.0
Bridgeworker Préposée/préposé à la construction et à l'entretien des ponts	50	0	0.0
Utility Operator Conductrice/conducteur de véhicules-personne à tout faire	96	1	1.0
Equipment Operator Opératrice/opérateur de machinerie lourde	433	0	0.0

Table 8 (cont'd)/Tableau 8 (suite)

Classification/Classe d'emploi	# Male/Hommes	# Female/Femmes	% Female/Femmes
Vehicle Operator Conductrice/conducteur de véhicules	23	0	0.0
Mechanic Mécanicienne/mécanicien	201	0	0.0
Auto Service Worker Préposée/préposé à l'entretien des véhicules automobiles	20	0	0.0
Ferry Worker Passeuse/passeur	33	0	0.0
Carpenter Charpentière/charpentier	23	0	0.0
Radio Technician Radiotechnicienne/radiotechnicien	13	0	0.0
Welder Soudeure/soudeur	27	0	0.0
Highway Supervisor Contremaîtresse/contremaître de la voirie	108	1	0.9

By Department/Par ministère

Table 9/Tableau 9

Representation March 31, 1992/Représentation au 31 mars 1992

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Department/Ministère	# Males/Hommes	# Females/Femmes	% Females/Femmes
Advanced Education & Labour* Enseignement supérieur et Travail	940	786	45.5
Agriculture	196 (201)	108 (108)	35.5 (35.0)
Economic Development & Tourism* Développement économique et Tourisme	89	73	45.1
Education/Éducation	69 (71)	89 (90)	56.3 (55.9)
Environment/Environnement	101 (89)	48 (39)	32.2 (30.5)
Finance/Finances	155	220	58.7
Fisheries and Aquaculture Pêches et Aquaculture	82 (83)	41 (44)	33.3 (34.6)
Health & Community Services* Santé et Services communautaires	272	976	78.2
Income Assistance Aide au revenu	125 (125)	279 (260)	69.1 (67.5)
Justice	131 (131)	236 (241)	64.3 (64.8)
Municipalities, Culture and Housing * Municipalités, Culture et Habitation	249	229	47.9
Natural Resources and Energy Ressources naturelles et Énergie	761 (727)	216 178	22.1 (19.7)
Occupational Health & Safety Commission Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	36 (39)	17 (15)	32.1 (27.8)
Office of the Comptroller Bureau du contrôleur	30 (31)	62 (62)	67.4 (66.7)
Solicitor General Solliciteur général	455 (485)	176 (177)	27.9 (26.7)

Table 9 (cont'd)/Tableau 9 (suite)

(Brackets indicate 15 month transition period from January 1, 1990 to March 31, 1991)
(Les statistiques entre parenthèses couvrent la période de transition de 15 mois du 1er janvier 1990 au 31 mars 1991)

Department/Ministère	# Males/Hommes	# Females/Femmes	% Females/Femmes
Supply & Services Approvisionnement et Services	305 (303)	205 (179)	40.2 (37.1)
Transportation/Transports	1660 (1786)	278 (271)	14.3 (13.2)

- *The restructuring of some departments in November 1992 resulted in some reporting modifications. The former Departments of Advanced Education and Training and Labour were amalgamated to form the new Department of Advanced Education and Labour. The former Alcoholism and Drug Dependency Commission has been integrated in the Department of Health and Community Services. The former Department of Commerce and Technology and part of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage now form the new Department of Economic Development and Tourism. The former Departments of Finance, Board of Management and Women's Directorate form the new Department of Finance. The former Department of Municipal Affairs was amalgamated with part of the Department of Tourism, Recreation and Heritage and the New Brunswick Housing Corporation to form the new Department of Municipalities, Culture and Housing. For this reason, historical documentation on occupational status of women and men is not presented for these departments.*

- *La restructuration de certains ministères au mois de novembre 1991 s'est traduite par l'apport de quelques changements à la procédure de rapport. Les anciens ministères de l'Enseignement supérieur et de la Formation et celui du Travail ont été fusionnés pour former le nouveau ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail. L'ancienne Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance a été intégrée au ministère de la Santé et des Services communautaires. L'ancien ministère du Commerce et de la Technologie et une partie de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère du Développement économique et du Tourisme. Les anciens ministères des Finances, du Conseil de gestion et de la Direction générale de la condition féminine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère des Finances. L'ancien ministère des Affaires municipales a été fusionné avec l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine et la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick pour former le nouveau ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation. Voilà pourquoi aucune documentation historique sur le statut professionnel des femmes et des hommes n'est présentée pour ces ministères. En raison de ces fusionnements, les données informatiques relatives aux salaires et la représentation ont été produites au début du mois de mai 1992.*

By Department/Par ministère

Table 10/Tableau 10

Average Salary/Salaire moyen

December 31, 1988, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992
Au 31 décembre 1988, 1989, 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

	Average Annual Salary Salaire annuel moyen		Women's Average Salary Salaire moyen des femmes			
	$ Male $ Hommes	$ Female $ Femmes	%	%	%	%
	1991-1992		1991-1992	1990-91	1989	1988
Advanced Education & Labour* Enseignement supérieur et Travail	40,638	31,980	78.7	–	–	–
Agriculture	41,522	27,716	66.8	64.6	65.2	67.9
Economic Development & Tourism* Développement économique et Tourisme	53,222	32,058	60.2	–	–	–
Education/Éducation	51,454	33,878	65.8	63.9	60.8	59.7
Environment/Environnement	41,860	28,444	68.0	71.2	–	–
Finance/Finances*	45,032	30,628	68.0	–	–	–
Fisheries & Aquaculture Pêches et Aquaculture	41,808	28,288	67.7	68.1	64.8	67.6
Health & Community Services* Santé et Services communautaires	42,276	32,058	75.8	–	–	–
Income Assistance/Aide au revenu	39,650	28,262	71.3	70.3	69.9	69.5
Justice	62,946	32,058	50.9	49.5	50.0	51.3
Municipalities, Culture and Housing* Municipalités, Culture et Habitation	38,116	29,848	78.3	–	–	–
Natural Resources & Energy Ressources naturelles et Énergie	33,514	27,716	82.7	78.3	76.0	72.8
Occupational Health & Safety Commission/Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	42,172	36,582	86.7	88.8	88.3	80.0
Office of the Comptroller Bureau du contrôleur	44,720	28,990	64.8	60.2	58.5	58.3
Solicitor General/Solliciteur général	31,590	27,378	86.7	84.4	83.5	81.9

Table 10 (cont'd)/Tableau 10 (suite)

	Average Annual Salary Salaire annuel moyen par rapport à celui des hommes		Women's Average Salary Salaire moyen des femmes			
	$ Male $ Hommes	$ Female $ Femmes	%	%	%	%
	1991-1992		1991-1992	1990-91	1989	1988
Supply and Services Approvisionnement et Services	38,792	30,420	78.4	77.7	76.7	76.3
Transportation/Transports	30,212	26,390	87.3	85.1	84.0	82.3

- *The restructuring of some departments in November 1992 resulted in some reporting modifications. The former Departments of Advanced Education and Training and Labour were amalgamated to form the new Department of Advanced Education and Labour. The former Alcoholism and Drug Dependency Commission has been integrated in the Department of Health and Community Services. The former Department of Commerce and Technology and part of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage now form the new Department of Economic Development and Tourism. The former Departments of Finance, Board of Management and Women's Directorate form the new Department of Finance. The former Department of Municipal Affairs was amalgamated with part of the Department of Tourism, Recreation and Heritage and the New Brunswick Housing Corporation to form the new Department of Municipalities, Culture and Housing. For this reason, historical documentation on occupational status of women and men is not presented for these new departments.*

- *La restructuration de certains ministères au mois de novembre 1991 s'est traduite par l'apport de quelques changements à la procédure de rapport. Les anciens ministères de l'Enseignement supérieur et de la Formation et celui du Travail ont été fusionnés pour former le nouveau ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail. L'ancienne Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance a été intégrée au ministère de la Santé et des Services communautaires. L'ancien ministère du Commerce et de la Technologie et une partie de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère du Développement économique et du Tourisme. Les anciens ministères des Finances, du Conseil de gestion et de la Direction générale de la condition féminine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère des Finances. L'ancien ministère des Affaires municipales a été fusionné avec l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine et la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick pour former le nouveau ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation. Voilà pourquoi aucune documentation historique sur le statut professionnel des femmes et des hommes n'est présentée pour ces ministères. En raison de ces fusionnements, les données informatiques relatives aux salaires et la représentation ont été produites au début du mois de mai 1992.*

By Department/Par ministère

Table 11/Tableau 11

Representation in Senior Executive Officer Series, December 31, 1989, March 31, 1991 (15 month transition period) and March 31, 1992
Représentation dans la série d'agente et agent principal d'administration au 31 décembre 1989, 31 mars 1991 (période de transition de 15 mois) et 31 mars 1992

Department/Ministère	1991-92 # Male/ Hommes	1991-92 # Female/ Femmes	1991-92 % Female/ Femmes	1990-91 # Male/ Hommes	1990-91 # Female/ Femmes	1990-91 % Female/ Femmes	1989 # Male/ Hommes	1989 # Female/ Femmes	1989 % Female/ Femmes
Advanced Education and Labour* Enseignement supérieur et Travail	16	3	15.8	–	–	–	–	–	–
Agriculture	9	0	0.0	8	0	0.0	7	0	0.0
Economic Development and Tourism* Développement économique et Tourisme	10	2	16.7	–	–	–	–	–	–
Education/Éducation	14	2	12.5	14	2	12.5	14	2	12.5
Environment/Environnement	5	0	0.0	3	0	0.0	–	–	.
Finance/Finances*	21	5	19.2	–	–	–	–	–	.
Fisheries and Aquaculture Pêches et Aquaculture	7	0	0.0	6	0	0.0	4	0	0.0
Health and Community Services* Santé et Services communautaires	14	3	17.6	–	–	–	–	–	–
Income Assistance Aide au revenu	3	2	40.0	3	2	40.0	3	2	40.0
Justice	3	2	40.0	4	2	33.3	3	1	25.0
Municipalities, Culture and Housing* Municipalités, Culture et Habitation	11	1	8.3	–	–	–	–	–	–

Table 11 (cont'd)/Tableau 11 (suite)

Department/Ministère	1991-92 # Male/ Hommes	1991-92 # Female/ Femmes	1991-92 % Female/ Femmes	1990-91 # Male/ Hommes	1990-91 # Female/ Femmes	1990-91 % Female/ Femmes	1989 # Male/ Hommes	1989 # Female/ Femmes	1989 % Female/ Femmes
Natural Resources and Energy Ressources naturelles et Énergie	8	1	11.1	6	1	14.3	6	0	0. 0
Occupational Health and Safety Commission Commission de l'hygiène et la sécurité au travail	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0
Office of the Comptroller Bureau du contrôleur	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0. 0
Solicitor General Solliciteur général	4	0	0.0	4	0	0.0	4	0	0.0
Supply and Services Approvisionnement et Services	22	1	4.3	22	1	4.3	21	2	8.7
Transportation Transports	29	0	0.0	28	0	0.0	28	1	3.4
Total/Total	**178**	**22**	**12.3**	**100**	**8**	**8.0**	**92**	**8**	**8.7**

° *The restructuring of some departments in November 1992 resulted in some reporting modifications. The former Departments of Advanced Education and Training and Labour were amalgamated to form the new Department of Advanced Education and Labour. The former Alcoholism and Drug Dependency Commission has been integrated in the Department of Health and Community Services. The former Department of Commerce and Technology and part of the former Department of Tourism, Recreation and Heritage now form the new Department of Economic Development and Tourism. The former Departments of Finance, Board of Management and Women's Directorate form the new Department of Finance. The former Department of Municipal Affairs was amalgamated with part of the Department of Tourism, Recreation and Heritage and the New Brunswick Housing Corporation to form the new Department of Municipalities, Culture and Housing. For this reason, historical documentation on occupational status of women and men is not presented for these new departments.*

° *La restructuration de certains ministères au mois de novembre 1991 s'est traduite par l'apport de quelques changements à la procédure de rapport. Les anciens ministères de l'Enseignement supérieur et de la Formation et celui du Travail ont été fusionnés pour former le nouveau ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail. L'ancienne Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance a été intégrée au ministère de la Santé et des Services communautaires. L'ancien ministère du Commerce et de la Technologie et une partie de l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère du Développement économique et du Tourisme. Les anciens ministères des Finances, du Conseil de gestion et de la Direction générale de la condition féminine ont été fusionnés pour former le nouveau ministère des Finances. L'ancien ministère des Affaires municipales a été fusionné avec l'ancien ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine et la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick pour former le nouveau ministère des Municipalités, de la Culture et de l'Habitation. Voilà pourquoi aucune documentation historique sur le statut professionnel des femmes et des hommes n'est présentée pour ces ministères. En raison de ces fusionnements, les données informatiques relatives aux salaires et la représentation ont été produites au début du mois de mai 1992.*

Appendix A

Pay Equity Guiding Principles

The following guiding principles were developed by the Interdepartmental Committee on Pay Equity to serve as a framework for the implementation of pay equity in Part I of the Public Service.

- Pay Equity is one of the measures which can be undertaken to achieve labour force equality. Pay Equity seeks to eliminate that portion of the wage gap between male and female earnings that is attributable to gender discrimination; to encourage the integration of women and men in all sectors of work traditionally performed by women.

- Pay equity is not intended to address general problems of low wages or perceived inequalities between individual employees. Non-gender-related factors, such as seniority and experience, may influence the rate of pay.

- Pay equity adjustments are restricted to employees in female dominated occupations. All employees, male and female, in a female dominated occupation would be able to receive compensation adjustments. Such adjustments are not retroactive.

- Pay equity provides a means by which dissimilar jobs in the same establishment can be evaluated on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions to determine if gender discrimination in wages exists. It is the jobs which are evaluated and not an individual's performance. The terms "equal pay for work of equal value", "equivalent value", "similar value" or "comparable value" can also be used to convey the intention of pay equity.

- The wages of employees cannot be reduced to achieve pay equity. Pay equity should not be achieved through red circling or wage freezes.

- The collective bargaining process must be respected in implementing pay equity. It is intended that pay equity be achieved by means of a negotiated process.

Annexe A

Principes directeurs de l'équité salariale

Le Comité interministériel a formulé les principes directeurs suivants, pour qu'ils servent de cadre de travail à l'application de l'équité salariale dans la Partie I des services publics :

- L'équité salariale est l'une des mesures possibles pour réaliser l'égalité de la main-d'oeuvre. L'équité salariale cherche à éliminer l'écart de salaire hommes-femmes attribuable à la discrimination sexuelle; à inciter les femmes et les hommes à être présents dans tous les groupes de main-d'oeuvre et à résoudre le problème de la sous-évaluation des emplois traditionnellement réservés aux femmes.

- L'équité salariale n'a pas pour objectif de résoudre les problèmes généraux de bas salaires ou d'iniquités perçues entre tels ou tels employé-e-s. Des facteurs non reliés au sexe, tels que l'ancienneté et l'expérience, peuvent influer sur le niveau de rémunération.

- Les rajustements salariaux au titre de l'équité salariale sont limités aux emplois à prédominance féminine. Toutes les personnes, hommes et femmes, occupant un emploi dit féminin devraient être en mesure de bénéficier de rajustements compensatoires. Ces rajustements ne sont pas rétroactifs.

- L'équité salariale permet, au sein d'un même effectif, d'évaluer des emplois dissemblables d'après les critères de compétence, d'efforts physiques, de responsabilités et de conditions de travail, pour déterminer s'il y a discrimination sexuelle dans la fixation des salaires. C'est l'emploi qui doit être évalué, et non la personne. Pour exprimer la notion d'équité salariale, on pourra également utiliser les expressions : «À travail d'égale valeur, salaire égal», «de valeur équivalente», «de valeur semblable» et «de valeur comparable».

- L'équité salariale ne doit pas passer par une réduction ou un gel des salaires, ni par une surévaluation de certains postes.

- Le processus de négociation collective doit être respecté au moment de l'application de l'équité salariale, celle-ci devant être réalisée par la négociation.

Appendix B/Annexe B

List of Classifications Receiving Pay Equity Adjustments
Liste des catégories d'emploi qui reçoivent un rajustement en vertu de l'équité salariale

Classification/ Catégorie	Pay Equity Bi-weekly Adjustment at Maximum Step/ Rajustement à la quinzaine applicable au dernier échelon	Pay Equity Adjustment Per Year*/ Équité salariale Rajustements annuels*	Years for Implementation/ Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step/ Total des rajustements de salaire au dernier échelon	% Increase/ Pourcentage équivalent
Administrative Secretary/ Secrétaire administrative	$21.00	$ 546.00	x3 years(s)	$1,638.00	6. 00%
Admin. Services Officer 1 Agente des services administratifs 1	17.00	442.00	x3	1,326.00	7. 00%
Admin. Services Officer 2/ Agente des services administratifs 2	18.00	468.00	x3	1,404.00	6. 60%
Admin. Services Officer 3/ Agente des services administratifs 3	31.00	806.00	x4	3,224.00	13.40%
Admin. Services Officer 4/ Agente des services administratifs 4	32.00	832.00	x4	3,328.00	12.20%
Admin. Services Officer 5/ Agente des services administratifs 5	51.00	1,326.00	x4	5,304.00	18.60%
Admin. Services Officer 6/ Agente des services administratifs 6	27.00	702.00	x4	2,808.00	8.80%
Cafeteria Supervisor/ Surveillante de cafétéria	61.88	1,608.88	x4	6,435.52	31.53%
Clerk Stenographer 2 (HC)/ Commis-sténographe 2 (C.P.)	31.00	806.00	x4	3,224.00	15.67%
Clerk Stenographer 3 (HC)/ Commis-sténographe 3 (C.P.)	24.00	624.00	x3	1,872.00	8.50%
Cook 2/ Cuisinière 2	24.75	643.50	x3	1,930.50	8.51%
Court Stenographer/ Sténographe judiciaire	19.00	494.00	x3	1,482.00	5.90%
Data Entry Console Oper./ Opératrice pupitreuse	33.17	862.42	x4	3,449.68	12.33%
Data Entry Operator 1/ Opératrice chargée de l'entrée des données 1	14.26	370.76	x3	1,112.28	7.38%

Classification/ Catégorie	Pay Equity Bi-weekly Adjustment at Maximum Step/ Rajustement à la quinzaine applicable au dernier échelon	Pay Equity Adjustment Per Year*/ Équité salariale Rajustements annuels*	Years for Implementation/ Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step/ Total des rajustements de salaire au dernier échelon	% Increase/ Pourcentage équivalent
Data Entry Operator 2/ Opératrice chargée de l'entrée des données 2	$ 17.16	$ 446.16	x3 years(s)	$ 1,338.48	7.38%
Data Entry Operator 3/ Opératrice chargée de l'entrée des données 3	18.61	483.86	x3	1,451.58	6.68%
Data Entry Operator 4/ Opératrice chargée de l'entrée des données 4	34.26	890.76	x4	3,563.04	15.16%
Deeds Registrar/ Conservatrice des titres de propriété	24.00	624.00	x3	1,872.00	5.40%
Dental Assistant/ Aide dentaire	40.50	1,053.00	x4	4,212.00	19.58%
Dental Hygienist/ Hygiéniste dentaire	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.75%
Dietician 1/ Diététicienne 1	22.00	572.00	x4	2,288.00	6.60%
Dietician 2/ Diététicienne 2	98.00	2,548.00	x4	10,192.00	27.00%
Domestic Worker/ Travailleuse ménagère	13.13	341.38	x2	682.76	3.65%
Duplicating Eq. Oper. 1/ Mécanographe-polycopiste 1	16.43	427.18	x3	1,281.54	6.45%
Duplicating Eq. Oper. 2/ Mécanographe-polycopiste 2	18.13	471.38	x3	1,414.14	6.42%
Executive Secretary/ Secrétaire de direction	21.00	546.00	x3	1,638.00	5.60%
Food Service Worker/ Travailleuse du service alimentaire	13.13	341.38	x2	682.76	3.65%
Geriatric Attendant/ Préposée aux soins gériatriques	51.38	1,335.88	x4	5,343.52	24.84%
Hairstylist/ Coiffeuse-styliste	20.80	540.80	x3	1,622.40	6.64%
Health Care Consultant 1/ Conseillère en soins de la santé 1	20.00	520.00	x4	2,080.00	4. 60%

Classification/ Catégorie	Pay Equity Bi-weekly Adjustment at Maximum Step/ Rajustement à la quinzaine applicable au dernier échelon	Pay Equity Adjustment Per Year*/ Équité salariale Rajustements annuels*	Years for Implementation/ Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step/ Total des rajustements de salaire au dernier échelon	% Increase/ Pourcentage équivalent
Health Care Consultant 2/ Conseillère en soins de la santé 2	$ 22.00	$ 572.00	x4 years/an(s)	$ 2,288.00	4.60%
Health Care Consultant 4/ Conseillère en soins de la santé 4	25.00	650.00	x4	2,600.00	4.50%
Home Economist 1/ Économiste familiale 1	22.00	572.00	x3	1,716.00	5.40%
Home Economist 2/ Économiste familiale 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.40%
Home Economist 3/ Économiste familiale 3	21.00	546.00	x4	2,184.00	5.40%
Human Service Counsellor 1/ Conseillère en intégration communautaire 1	17.50	455.00	x3	1,365.00	6.67%
Human Service Counsellor 2/ Conseillère en intégration communautaire 2	19.75	513.50	x3	1,540.50	6.67%
Human Service Counsellor 4/ Conseillère en intégration communautaire 4	66.75	1,735.50	x4	6,942.00	27.15%
Income Assistance Officer 1/ Agente de l'aide au revenu 1	20.00	520.00	x3	1,560.00	6.00%
Income Assistance Officer 2/ Agente de l'aide au revenu 2	22.00	572.00	x3	1,716.00	6. 00%
Lab Assistant/ Aide de laboratoire	16.50	429.00	x3	1,287.00	5.98%
Lab Technologist 1/ Technicienne de laboratoire 1	9.00	234.00	x1	234.00	0.74%
Lab Technologist 3/ Technicienne de laboratoire 3	14.00	364.00	x3	1,092.00	2.72%
Legislative Library Director/ Directrice de la bibliothèque de l'Assemblée législative	23.00	598.00	x4	2,392.00	4.80%
Librarian 1/ Bibliothécaire 1	24.00	624.00	x3	1,872.00	5.60%
Librarian 2/ Bibliothécaire 2	35.00	910.00	x4	3,640.00	10.10%

Classification/ Catégorie	Pay Equity Bi-weekly Adjustment at Maximum Step/ Rajustement à la quinzaine applicable au dernier échelon	Pay Equity Adjustment Per Year*/ Équité salariale Rajustements annuels*	Years for Implementation/ Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step/ Total des rajustements de salaire au dernier échelon	% Increase/ Pourcentage équivalent
Librarian 4/ Bibliothécaire 4	$ 22.00	$ 572.00	x4 years(s)	$ 2,288.00	5.20%
Librarian 5/ Bibliothécaire 5	60.00	1,560.00	x4	6,240.00	12.50%
Medicare Field Representative/ Représentante régionale - Assurance-maladie	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.10%
Microfilm Operator 1/ Préposée aux microfilms 1	22.72	590.72	x3	1,772.16	10.03%
Microfilm Operator 2/ Préposée aux microfilms 2	19.82	515.32	x3	1,545.96	7.70%
Nurse 4/ Infirmière 4	21.00	546.00	x4	2,184.00	4.80%
Nurse 5/ Infirmière 5	11.00	286.00	x1	286.00	0.56%
Nursing Director/ Directrice des soins infirmiers	45.00	1,170.00	x4	4,680.00	8.50%
Nutritionist 1/ Hygiéniste alimentaire 1	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.30%
Nutritionist 2/ Hygiéniste alimentaire 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Occupational Therapist 1/ Ergothérapeute 1	24.00	624.00	x3	1,872.00	5.30%
Occupational Therapist 2/ Ergothérapeute 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Occ. Therapy Assistant 1/ Aide en ergothérapie 1	17.75	461.50	x3	1,384.50	6.67%
Occ. Therapy Assistant 2/ Aide en ergothérapie 2	19.75	513.50	x3	1,540.50	6.67%
Occ. Therapy Assistant 3/ Aide en ergothérapie 3	19.75	513.50	x3	1,540.50	6.21%
Physiotherapist 2/ Physiothérapeute 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Psychiatric Attendant 3/ Préposée aux soins psychiatriques 3	63.00	1,638.00	x4	6,552.00	26.39%

Classification/ Catégorie	Pay Equity Bi-weekly Adjustment at Maximum Step/ Rajustement à la quinzaine applicable au dernier échelon	Pay Equity Adjustment Per Year*/ Équité salariale Rajustements annuels*	Years for implementation/ Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step/ Total des rajustements de salaire au dernier échelon	% Increase/ Pourcentage équivalent
Public Health Nurse 3/ Infirmière-hygiéniste 3	$ 23.00	$ 598.00	x4 years(s)	$ 2,392.00	4.90%
Registered Nursing Assistant/ Infirmière auxiliaire agréée	69.00	1,794.00	x4	7,176.00	31.08%
Revenue Officer 1/ Perceptrice de l'impôt 1	16.00	416.00	x2	832.00	3.39%
Revenue Officer 2/ Perceptrice de l'impôt 2	17.00	442.00	x2	884.00	3.39%
Revenue Officer 3/ Perceptrice de l'impôt 3	23.00	598.00	x3	1,794.00	5.90%
Secretary 1/ Secrétaire 1	17.00	442.00	x3	1,326.00	6.80%
Secretary 2/ Secrétaire 2	26.00	676.00	x4	2,704.00	13.00%
Secretary 2 (HC)/ Secrétaire 2 (C.P.)	20.00	520.00	x3	1,560.00	6.30%
Secretary 3/ Secrétaire 3	22.00	572.00	x4	2,288.00	9.50%
Sewing Machine Operator 1/ Opératrice de machine à coudre 1	20.81	541.06	x4	2,164.24	11.35%
Sewing Machine Operator 2/ Opératrice de machine à coudre 2	51.00	1,326.00	x4	5,304.00	25.99%
Social Worker 1/ Travailleuse sociale 1	22.00	572.00	x3	1,716.00	5.30%
Social Worker 2/ Travailleuse sociale 2	19.00	494.00	x4	1,976.00	5.30%
Switchboard Operator/ Standardiste	27.55	716.30	x4	2,865.20	16.22%
Tourism Dev. Officer 1/ Agente de développement touristique 1	17.00	442.00	x3	1,326.00	4.10%
Tourism Dev. Officer 2/ Agente de développement touristique 2	21.00	546.00	x4	2,184.00	6.10%

Classification/ Catégorie	Pay Equity Bi-weekly Adjustment at Maximum Step/ Rajustement à la quinzaine applicable au dernier échelon	Pay Equity Adjustment Per Year°/ Équité salariale Rajustements annuels°	Years for Implementation/ Nombre d'années pour la mise en oeuvre	Total Pay Equity Adjustment at Maximum Step/ Total des rajustements de salaire au dernier échelon	% Increase/ Pourcentage équivalent
Translator 1/ Traductrice 1	$ 11.00	$ 286.00	x1 years(s)	$ 286.00	0.92%
Typesetter/ Compositrice typographe	22.00	572.00	x4	2,288.00	9.50%
Community Health Nurse 1/ Infirmière en hygiène communautaire 1	0.25	471.25	x2	942.50	2.40%
Community Health Nurse 2/ Infirmière en hygiène communautaire 2	0.27	508.95	x3	1,526.85	3.60%
Nurse 1/ Infirmière 1	0.27	526.50	x3	1,579.50	5.50%
Nurse 2/ Infirmière 2	0.27	526.50	x4	2,106.00	5.50%
Nurse 3/ Infirmière 3	0.30	585.00	x4	2,340.00	5.75%
Public Health Nurse 1/ Infirmière-hygiéniste 1	0.25	471.25	x2	942.50	2.40%
Public Health Nurse 2/ Infirmière-hygiéniste 2	0.27	508.95	x3	1,526.85	3.60%

° Adjustment period began October 1/91 with each subsequent adjustment year beginning October 1, to be completed 1994.

° La période de rajustement a commencé le 1er octobre 1991; les rajustments ultérieurs seront effectués chaque année, le 1er octobre jusqu'en 1994.

°° (To determine B/W increase multiply hourly increase by Bi-weekly hours.) i.e. Nurse 1 B/W increase= $.27 x 75 hours= $20.25

°° Pour calculer l'augmentation à la quinzaine, multipliez l'augmentation horaire par le nombre d'heures par quinzaine. Par exemple, le calcul de l'augmentation à la quinzaine pc ... e poste d'infirmière 1 serait le suivant : $ 0.27 x 75 heures = $ 20.25.

Appendix C

Employment Equity Roles and Responsibilities

In 1986 a background report on the occupational status of men and women in the New Brunswick Civil Service was prepared by the Women's Directorate and tabled in the Legislature.[1] The Program's name was changed from Affirmative Action to Employment Equity at this time. The report included an implementation strategy and policy statement which delineated the following roles and responsibilities with respect to Affirmative Action/Employment Equity:

> The Women's Directorate is responsible for the Employment Equity policy including: developing policy recommendations; monitoring the implementation of Employment Equity policy and programs; recommending approval or rejection of departmental Action Plans; and, preparing an annual report on the status of women in the Civil Service to be tabled in the Legislature.[2]

> The Board of Management is responsible for the overall implementation of the Employment Equity policy including: compiling and approving departmental Action Plans; reviewing, in conjunction with the Women's Directorate, human resource policies; and, maintaining and developing employment data which meets the monitoring and reporting requirements of the Women's Directorate.

> Departments, Commissions and Agencies in the Civil Service are responsible and accountable for specific implementation of the Employment Equity policy including: preparing specific Action Plans which set forth measurable goals; preparing annual departmental reports; and, reviewing departmental human resource policies and practices.

1 *Affirmative Action in the New Brunswick Civil Service: A Strategy for Change, May, 1986.*

2 *Action Plans are long-term departmental plans containing numerical goals and positive strategies for improving the representation of women in categories, groups and levels where women's representation is low.*

Annexe C

Responsabilités et rôles relatifs à l'égalité en matière d'emploi

En 1986, la Direction générale de la condition féminine a déposé à l'Assemblée législative un rapport général sur le statut professionnel des hommes et des femmes occupant un emploi dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick.[1] Le Programme d'action positive a changé de nom à cette occasion, devenant ainsi le Programme d'égalité en matière d'emploi. Le rapport faisait état d'une stratégie de mise en oeuvre du programme ainsi que d'un énoncé de principe qui décrit les responsabilités et rôles suivants à l'égard de l'action positive et de l'égalité en matière d'emploi.

> La Direction générale de la condition féminine est responsable de l'égalité en matière d'emploi. Elle doit notamment : recommander des lignes directrices à adopter en ce qui concerne le programme; surveiller la mise en oeuvre du programme et l'application de la politique établie à cet égard; recommander l'approbation ou le rejet des plans d'action des ministères; et rédiger un rapport annuel sur le statut des femmes dans la fonction publique qui sera déposé à l'Assemblée législative.[2]

> Le Conseil de gestion est responsable de la mise en oeuvre globale du Programme d'égalité en matière d'emploi. Il doit notamment : recueillir et approuver les plans d'action des ministères; examiner, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, les lignes de conduite relatives aux ressources humaines; et tenir à jour un système de données sur l'emploi qui doit satisfaire aux exigences de la Direction générale en ce qui concerne la surveillance et les rapports à présenter dans le cadre du programme.

> Les ministères, commissions et organismes de la fonction publique sont responsables de la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi, et ils doivent en rendre compte. Ils doivent notamment : élaborer des plans d'action précis assortis d'objectifs mesurables; rédiger un rapport annuel; et revoir leurs lignes de conduite et leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

1 *L'action positive dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick : pour une stratégie de changement, mai 1986.*

2 *Les plans d'action sont établis à long terme par les ministères; ils contiennent des buts numériques et des stratégies concrètes visant à augmenter la proportion des femmes dans les catégories, les groupes et les niveaux où elles sont sous-représentées.*

Appendix D

Province of New Brunswick

Administration Manual System AD - 4606
Employment Equity/Affirmative Action

1. **Application**
   This policy applies to employees in Part I of the Public Service.

2. **Authority**
   New Brunswick Human Rights Act, Section 13; Treasury Board Minute.

3. **Policy Statement**
   The New Brunswick Government, as an employer, actively supports the principle of equal employment opportunity for all persons.

   It is the policy of the New Brunswick Government to implement Affirmative Action/ Employment Equity as a means of accelerating the rate of change in the occupational status of women in Part One of the Public Service.

   The objectives of the government are:

   i) to eliminate barriers to women's advancement in Part One of the Public Service;

   ii) to achieve a more equitable representation of women in Part One of the Public Service in all occupational categories, and at all levels;

   iii) to establish annual goals on a Departmental basis to achieve this policy. Increasing the representation of women in positions and classifications where they are underrepresented or absent is to be a component of each plan.

4. **Policy Guidelines**
   The Affirmative Action/Employment Equity Policy will be implemented in the following ways:

1) The Women's Directorate shall be responsible for the Affirmative Action/Employment Equity policy, including:

   i) development of policy recommendations including implementation guidelines and a

Annexe D

Province du Nouveau-Brunswick

Système de manuel d'administration AD - 4606
L'action positive/Égalité en matière d'emploi

1. **Application**
   La présente politique s'applique à toutes les employées et tous les employés de la Partie I des services publics.

2. **Autorité**
   La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, article 13; Conseil du Trésor.

3. **Exposé de principe**
   Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, en tant qu'employeur, appuie activement le principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous.

   Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est donné pour règle d'implanter l'action positive/égalité en matière d'emploi comme moyen d'accélérer la modification du statut professionnel des femmes dans la Partie I des services publics.

   Les objectifs du gouvernement sont:

   i) d'éliminer les obstacles à l'avancement des femmes dans la Partie I des services publics;

   ii) d'atteindre une représentation plus équitable des femmes dans la Partie I des services publics pour toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons;

   iii) d'établir des objectifs annuels, par ministère, pour concrétiser cette politique. Tous les plans ainsi élaborés renfermeront une composante visant à accroître la représentation des femmes dans les postes et dans les classes où elles sont sous-représentées ou absentes.

4. **Lignes directrices de la politique**
   La politique d'action positive/égalité en matière d'emploi sera mise en place de la façon suivante :

1. La Direction générale de la condition féminine sera chargée de la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi notamment;

   i) de formuler des recommandations pour la politique y compris des lignes directrices pour

model action plan with respect to Affirmative Action/Employment Equity in Part One of the Public Service;

ii) monitoring of the implementation of Affirmative Action/Employment Equity policy and programs including reviewing human resource policies and practices, reviewing and recommending approval or rejection of Departmental Action Plans and analysis of Government wide and Departmental employment data;

iii) preparation of an annual report on the Status of Women in Part One of the Public Service to be tabled in the Legislature by the Minister responsible for the Status of Women;

iv) provision of resource assistance and expertise in the general area of Affirmative Action/Employment Equity.

2. The Board of Management shall be responsible for overall implementation of Affirmative Action/Employment Equity Policy, including:

i) compilation and approval of annual Departmental Action Plans which set forth measurable goals consistent with the Government's Affirmative Action/ Employment Equity policy and implementation guidelines;

ii) review of in conjunction with the Women's Directorate, human resource policies, practices, contracts and systems to ensure consistency with Affirmative Action/ Employment Equity policies;

iii) maintenance and development of human resource information and employment data which meets the monitoring and reporting requirements of the Women's Directorate with respect to Affirmative Action/ Employment Equity policies and programs.

3. Departments, Commissions and Agencies in Part One of the Public Service shall be responsible and accountable for specific implementation of Affirmative Action/ Employment Equity policy in their respective areas, including:

i) preparation of specific Departmental Action Plans which set forth measurable goals for that Department in a format consistent with

l'implementation et un modèle de plan d'action pour l'action positive/égalité en matière d'emploi dans la Partie I des services publics;

ii) de contrôler la mise en place de la politique et des programmes d'action positive/égalité en matière d'emploi ce qui nécessitera notamment la révision des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines, la révision des plans d'actio.. et enfin, l'analyse des données sur l'emploi dans les ministères et dans l'ensemble du gouvernement;

iii) de rédiger un rapport annuel sur la condition de la femme dans la Partie I des services publics, rapport qui sera présenté à l'Assemblée législative par le ministre responsable de la condition féminine;

iv) d'offrir des services d'aide et de consultation dans le domaine général de l'action positive/égalité en matière d'emploi.

2. Le Conseil de gestion sera chargé de la mise oeuvre générale de la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi notamment :

i) de recueillir et d'étudier pour fins d'approbation les plans d'action annuels des ministères, plans qui établiront des objectifs mesurables conformes à la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi du gouvernement et ses lignes directrices d'implantation;

ii) de réviser, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, les politiques, les pratiques, les contrats et les systèmes en matière de ressources humaines pour veiller à la conformité avec la politique d'action positive/ égalité en matière d'emploi;

iii) de maintenir et de développer une banque d'information sur l'emploi et les ressources humaines répondant aux exigences de surveillance et de comptes rendus de la Direction générale de la condition féminine quant aux politiques et aux programmes d'action positive/ égalité en matière d'emploi.

3. Les ministères, les commissions et les organismes de la Partie I des services publics devront assumer l'entière responsabilité d'activités précises d'implementation de la politique d'action positive/ égalité en matière d'emploi dans leur secteur respectif, notamment :

i) la préparation de plans d'action ministériels précis établissant des objectifs mesurables sous une forme compatible avec les lignes directrices

implementation guidelines, on specific results associated with Affirmative Action/ Employment Equity objectives and Departmental Action Plans for submission to the Women's Directorate and Board of Management;

ii) preparation of annual Departmental reports, consistent with implementation guidelines, on specific results associated with Affirmative Action/Employment Equity objectives and Departmental Action plans for submission to the Women's Directorate and Board of Management;

iii) review of Departmental human resource policies and practices to ensure compatibility with Affirmative Action/ Employment Equity policy.

d'implementation de la Direction générale de la condition féminine et du Conseil de gestion;

ii) la rédaction de rapports annuels ministériels, en fonction des lignes directrices d'implementation,sur des résultats précis reliés aux objectifs de l'action positive/égalité en matière d'emploi et aux plans de la Direction générale de la condition féminine et du Conseil de gestion;

iii) la révision des politiques et pratiques des ministères en matière de ressources humaines pour veiller à ce qu'elles soient conformes à la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi.